Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 240 del 30 settembre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Venerdì, 30 settembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1017.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese manufatturiere delle pelli e del cuoio.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1018.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei braccianti agricoli avventizi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. **1019.**

Norme sui licenziamenti per riduzione di personale dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1017.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese manufatturiere delle pelli e del cuoio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 giugno 1955, e relative tabelle, per gli impiegati dipendenti dalle ditte esercenti l'industria manufatturiera delle pelli e del cuoio per la produzione di pelletterie, sellerie in genere, buffetterie, articoli sportivi, cinture in genere e cinturini per orologio, guarnizioni e articoli tecnici di cuoio, selle, sedili e borsette per ciclo e motociclo, cinghie di trasmissione, valigie e bauli, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Federazione Unitaria Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; la Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale degli Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio, con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana e la Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 8 gennaio 1957, e relative tabelle, da valere per gli operai addetti alle industrie manufatturiere pelli e cuoio, stipulato tra l'Associazione Nazionale Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; al quale, in pari data, ha aderito la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Abbigliamento;

Visti:

— il contratto collettivo nazionale di lavoro 8 gennaio 1957 per gli operai addetti all'industria manufatturiera pelli e cuoio — regolamentazione del lavoro a domicilio;

— l'accordo 28 febbraio 1957 per gli operai addetti alle industrie manufatturiere pelli e cuoio a completamento e perfezionamento del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 gennaio 1957 e degli annessi accordi salariali nazionali;

— l'accordo 8 gennaio 1957 per gli aumenti dei minimi di retribuzione conglobata;

allegati al predetto contratto;

Visto l'accordo nazionale 20 ottobre 1948 per le mense aziendali da valere per i dipendenti delle aziende manufatturiere pelli e cuoio, stipulato tra l'Associazione Nazionale Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 28 del 22 febbraio 1960 e n. 81 del 4 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 30 giugno 1955 e 8 gennaio 1957 relativi agli impiegati ed agli operai addetti alle industrie manufatturiere delle pelli e del cuoio, nonchè l'accordo nazionale 20 ottobre 1948 per le mense aziendali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal contratto operai 8 gennaio 1957 ed allo stesso allegate, del contratto e degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese manufatturiere delle pelli e del cuoio.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 52. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 30 GIUGNO 1955 DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE DITTE ESERCENTI L'INDUSTRIA MANUFATTURIERA DELLE PELLI E DEL CUOIO PER LA PRODUZIONE DI: PELLETTERIE - SELLERIE IN GENERE - BUFFETTERIE - ARTICOLI SPORTIVI - CINTURE IN GENERE E CINTURINI PER OROLOGIO - GUARNIZIONI E ARTICOLI TECNICI DI CUOIO - SELLE, SEDILI E BORSETTE: PER CICLO E MOTOCICLO - CINGHIE DI TRASMISSIONE - VALIGIE E BAULI

Addì 30 giugno 1955 in Milano, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana - Delegazione Alta Italia

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio (A.N.I.M.P.E.C.), rappresentata dal suo Presidente dott. ing. *Guido A. Guidetti*, con l'intervento dei rappresentanti delle Ditte:

Compagnia Continentale S.C.E.A., Società Anonima Reina, in persona del dott. *Bonalumi*, Valigeria Valaguzza, rappresentata dal sig. *Rinaldo Valaguzza*, comm. *Alfredo Lazzaroni*, sig. *Colombetti Mario*, commendator *Guido Locati*, Soc. An. Fratelli Franzi in persona del dott. *Rossi*, sig. *Umberto Locati* della Ditta E. U. Locati, sig. *Cesare Astorri* della Soc. An. Industria Nazionale Articoli Viaggio, Cinghificio Pelosi Paolo in persona del sig. *Pelosi*, Ditta Redaelli in persona del sig. *Gadda;* e dei signori: dott. *Rolando Foderà* dell'Associazione Industriale Lombarda di Milano, dott. *Sandro Viola* dell'Associazione Industriali di Varese, dott. *Mario Jori* dell'Associazione Industriali di Monza, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana rappresentata dal dott. *Mario Binaghi*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.I.L.A.), rappresentata dal suo segretario responsabile sig. *Remo Savio* e dai segretari on. *Renzo Pigni* e sig. *Giorgio Bucci*, coll'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali dei sigg.: *Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Carlo Polliotti, Arias Tiberio, Maria Guerra, Alessandro Skuk, Giorgio Pacini, Pierucci Verano, Aldo Emanuelli;* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nella persona dell'on. sen., *Renato Bitossi;*

la Federazione Unitaria Lavoratori Abbigliamento (F.U.I.L.A.), rappresentata dal segretario gen. *Ascari* cav. *Silvio* e dei segretari sigg. *Fossati Giuseppe, Favero Carlo, Gherra Maria,* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali dei sigg.: *Lamera Michelangelo, Bernabò Mario, Zenoni Mario, Dei Mario, Angelozzi Elio, Sabatini Dino, Manzella Franco,* assistiti dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori nella persona del suo segretario generale aggiunto dott. *Bruno Storti;*

la Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento (UILA), rappresentata dal suo segretario gen. dott. *Tullio Repetto*, con l'intervento dei signori: *Mario Berardelli, Mario Franco* e coll'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro nella persona dei sigg.: *Raffaele Vanni* e *Scalvini Carlo.*

Addì 30 giugno 1955, in Milano;

tra

l'Associazione Nazionale degli Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio (A.N.I.M.P.E.C.), rappresentata dal suo presidente dott. ing. *Guido A. Guidetti*, con l'intervento dei rappresentanti delle ditte:

Compagnia Continentale S.C.E.A., Società Anonima Reina in persona del dott. *Bonalumi*, Valigeria Valaguzza, rappresentata dal sig. *Rinaldo Valaguzza*, comm. *Alfredo Lazzaroni*, sig. *Colombetti Mario*, commendatór *Guido Locati*, Soc. An. Fratelli Franzi in persona del dott. *Rossi*, sig. *Umberto Locati* della Ditta E. U. Locati, sig. *Cesare Astori della Soc.* An. Industria Nazionale Articoli Viaggio,, Cinghificio Pelosi Paolo in persona del sig. *Pelosi*, Ditta Redaelli in persona del sig. *Gadda;* e dei rappresentanti: dottor *Rolando Foderà* dell'Associazione Industriale Lombarda di Milano, dott. *Sandro Viola* dell'Associazione Industriali di Varese, dott. *Mario Jori* dell'Associazione Industriali di Monza: con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. *Mario Binaghi;*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento rappresentata dal segretario sig. *Italico Utimperghe* assistito dal sig. *Camillo Tartaro*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal segretario generale dott. *Giuseppe Landi*, assistito dal sig. *Enrico Bruni;*

è stato stipulato il seguente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati addetti alle industrie manufatturiere delle pelli e del cuoio per la produzione di: Pelletterie, Sellerie in genere, Buffetterie, Articoli sportivi, Cinture in genere e cinturini per orologi, Guarnizioni e articoli tecnici di cuoio, Selle, sedili e borsette per ciclo e motociclo, Cinghie di trasmissione, Valigie e bauli.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e l'eventuale gruppo a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità od altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di anzianità, di cui agli artt. 35, 36 e 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati della prima categoria ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 6%. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria e durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino *alla metà o alla fine del mese in corso*, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e, conseguentemente, il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI

A seconda delle mansioni esplicate, gli impiegati di ambo i sessi vengono classificati come segue:

1ª *Categoria*:

Impiegati di concetto con funzioni direttive: tecnici, amministrativi;

2ª *categoria*:

Impiegati di concetto: tecnici, amministrativi;

3ª *categoria*:

Gruppo *A*), impiegati di ordine: tecnici, amministrativi;

Gruppo *B*), impiegati di ordine: tecnici e amministrativi.

Appartengono al gruppo « B » della 3ª categoria gli impiegati di ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza o pratica

di ufficio (dattilografo, archivista, scritturale, copista, schedarista e mansioni analoghe).

L'impiegato laureato non potrà essere assegnato a categorie inferiori alla 2ª. Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto della assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito: in questo ultimo caso l'applicazione della norma anzidetta avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza agli effetti dell'importanza della mansione ovvero prevalenza, o almeno equivalenza, di tempo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla eventuale differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria o di gruppo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità di cui agli artt. 34 e 35, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio.

Tuttavia il primo anno di anzianità convenzionale, quale impiegato, verrà computato a favore del lavoratore che, all'atto del mutamento di qualifica, abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni quale operaio.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Sono fatte salve ed impregiudicate le eventuali situazioni di miglior favore già stabilite con accordi locali.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 10.

FESTIVITÀ

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Presentemente i giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) *festività nazionali*:

- Anniversario della Liberazione: 25 aprile
- Festa del Lavoro: 1° maggio
- Proclamazione della Repubblica: 2 giugno
- Giorno Unità Nazionale: 4 novembre;

b) *giorni festivi a tutti gli effetti civili*:

- Capodanno: 1° gennaio
- Epifania: 6 gennaio
- S. Giuseppe: 19 marzo
- Lunedì di Pasqua: mobile
- Ascensione: mobile
- Corpus Domini: mobile
- SS. Pietro e Paolo: 29 giugno
- Assunzione: 15 agosto
- Ognissanti: 1° novembre
- Immacolata Concezione: 8 dicembre
- Natale 25 dicembre
- S. Stefano: 26 dicembre.

Qualora una o più festività di cui alle lettere *a*) e *b*) precedenti cadano di domenica od in giorno desti-

nato al riposo compensativo, all'impiegato è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26 della retribuzione mensile), salve restando le eventuali migliori condizioni in atto.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 8 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21,30 e le ore 6,30.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nei giorni festivi previsti dallo articolo 10 del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo deve essere richiesto od autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di restrizione:

Lavoro straordinario diurno	25 %
Lavoro notturno	50 %
Lavoro straordinario notturno	60 %
Lavoro festivo	50 %
Lavoro straordinario festivo	60 %
Lavoro festivo notturno	60 %
Lavoro straordinario festivo notturno	70 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nei casi di lavoro straordinario — sia diurno che notturno — nonchè di lavoro comunque compiuto nei giorni festivi, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestate, oltre alla normale retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria, debitamente maggiorate secondo le percentuali stabilite dal comma 6° del presente articolo. Resta salva la deroga prevista dal 2° comma dell'art. 9 del presente contratto.

Invece il lavoro notturno, contenuto nei limiti dello orario normale giornaliero, sarà compensato con l'aggiunta della relativa percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria.

Agli effetti del presente articolo la quota oraria di retribuzione si intende costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale;

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

Qualora la retribuzione sia composta, in tutto o in parte, di elementi variabili, si prenderà per base un importo comunque non inferiore al complesso degli elementi specificati nel comma precedente.

Art. 12.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complesssivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta). Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera *a*) del primo comma del presente articolo.

Art. 13.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione liquidabile mensilmente sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione stessa e con la particolareggiata distinta degli importi delle trattenute.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione mensile, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di impiego con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di quella di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto d'impiego quanto all'atto della risoluzione dello stesso, in caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere corrisposta, alla relativa scadenza, la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, debitamente contestati ed accertati nel loro ammontare, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per otto bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile.

Tale maggiorazione, nella misura del 5 % biennale, verrà conteggiata come segue:

— per l'anzianità maturata sino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato;

— per l'anzianità maturata dopo tale data, e fino al 30 maggio 1954, invece, l'aliquota stessa è calcolata oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato, anche sull'indennità di contingenza;

— per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1954, sullo stipendio unificato e sulla nuova indennità di contingenza.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, restando consolidati in cifra gli scatti maturati precedentemente al 14 giugno 1952, nonchè le seguenti quote globali di rivalutazione per ogni scatto maturato:

Età	1ª Cat.	2ª Cat.	3ª Cat. *A*	3ª Cat. *B*
Uomini superiori ai 20 anni	468	390	338	312
Donne superiori ai 20 anni	468	343	297	276

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Resta acquisito per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento, agli effetti degli aumenti periodici, dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Nel caso che l'impiegato abbia goduto di un aumento di merito, questo gli sarà conservato, nella misura del 50 %, in aggiunta al nuovo stipendio minimo contrattuale mensile, salvo, come stabilito nel precedente comma, che risulti più favorevole all'impiegato il mantenimento in cifra dello stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, goduto nella precedente categoria.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 16.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 17.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 18.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 20.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità fino a 2 anni;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 2 anni sino a 10 anni;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni a 20 anni;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità di oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo. Non saranno computate nel periodo feriale le festività nazionali ed infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo stesso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze della azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 21.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda la azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio agli impiegati sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 23.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative devranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda da cui l'impiegato dipende

Art. 24.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, verrà concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni complessivamente.

L'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari una aspettativa la cui durata sarà in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Qualora l'azienda, durante l'aspettativa, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione potrà revocare l'aspettativa stessa.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche e sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità, mentre quando l'aspettativa è richiesta dall'impiegato per necessità personali o familiari non maturerà ad alcun effetto contrattuale.

In ogni caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

Art. 25.

REGOLAMENTI E NORME AZIENDALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o dalle norme dei vigenti concordati interconfederali in quanto applicabili agli impiegati disciplinati dal presente contratto, nonchè dalle norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme aziendali, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 26.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti della indennità di anzianità, semprechè l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia ed, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e 3 maggio 1955, n. 370, ed eventuali successive modifiche.

Ai sensi delle citate disposizioni legislative, in favore degli impiegati richiamati alle armi sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia, in quanto dovuti, e alle altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento dello stesso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche del loro stato di famiglia.

Art. 28.

TRASFERTE

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dalla azienda.

Art. 29.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro e che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, nè al preavviso nè alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile — oltre un giorno per ogni figlio a carico — quando

si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero, varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 30.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio dovrà essere comunicata alla azienda entro il termine di 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o d'infortunio dell'impiegato.

Avvenendo la interruzione del lavoro per malattia od infortunio, e semprechè le infermità non siano state scientemente provocate dall'impiegato, al medesimo, qualora non sia in periodo di prova, sarà praticato il seguente trattamento:

a) in caso di anzianità fino a tre anni: conservazione del posto per sei mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi due mesi e di metà della retribuzione mensile per i quattro mesi successivi;

b) in caso di anzianità da oltre tre anni e fino a sei anni: conservazione del posto per otto mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi tre mesi e di metà della rteribuzione mensile per i cinque mesi successivi;

c) in caso di anzianità oltre i sei anni: conservazione del posto per dieci mesi; corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e di metà della retribuzione mensile per i sei mesi successivi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato durante il periodo di preavviso per licenziamento e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia od infortunio deve essere computato nell'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali.

Superato il termine di conservazione del posto, la azienda potrà risolvere il rapporto di impiego ed in tal caso dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità sostitutiva del preavviso, di cui agli articoli 35 e 34 del presente contratto.

Qualora la prosecuzione dell'infermità per malattia o infortunio oltre i termini predetti non consenta allo impiegato di riprendere il lavoro, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla indennità di anzianità, ma non al preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e delle indennità di anzianità.

E' in facoltà dell'azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia.

Per l'assistenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 31.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860 (sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri) e successive disposizioni.

Art. 32.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo aver risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di due ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*)

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 34.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di anzianità:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 ½ di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di anzianità e non i 10:

1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2, di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 ½ di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di anzianità:

1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 ½ di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 35.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 33, comma 1°, lettera *e*), si applicheranno le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1951, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivante da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'art. 43 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1952 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'art. 43 del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dalla azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 28 del presente contratto.

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 35 del presente contratto:

a) 100 % (cento per cento) agli uomini che abbiano compiuto 60 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 55 anni di età o che si dimettano per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio; ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità presso l'azienda;

b) 50 % (cinquanta per cento) ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato, per cause attribuibili all'azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli artt. 35 e 34 del presente contratto, e la indennità sostitutiva delle ferie nonchè i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5 e al D.L.L. 1° agosto 1945 n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 38.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di legge.

Art. 39.

CESSIONE, TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto e affitto della azienda non risolvono di per sè il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare giusto le disposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento valgono le disposizioni di legge.

Art. 40.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente esclusivamente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 41.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale

si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 42.

COLLEGI TECNICI

Le contestazioni sull'assegnazione ai vari gradi e categorie dell'impiegato, come previsto dall'art. 4 del presente contratto, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, verranno demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici provinciali, la costituzione ed il funzionamento dei quali sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) il Collegio tecnico è composto, in ogni provincia, dai rappresentanti della Associazione sindacale di categoria degli industriali e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente;

b) l'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto da una o dalle Associazioni sindacali competenti;

c) l'Associazione che richiede l'intervento del Collegio tecnico ne darà notizia, a mezzo lettera raccomandata, all'Associazione corrispondente e all'Ispettorato del Lavoro, comunicando gli estremi della vertenza. L'Ispettorato del Lavoro riunirà il Collegio entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione dando alle Associazioni interessate un preavviso, comunque non inferiore a cinque giorni;

d) comparse le parti avanti al Collegio tecnico questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, in apposito verbale, sottoscritto dai membri del Collegio stesso, formulare sempre il proprio parere indicando il grado o la categoria o la qualifica da assegnare al lavoratore e i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

A richiesta di una delle parti, il Collegio tecnico ha facoltà di procedere a quei sopraluoghi ed a quegli accertamenti che si rendessero opportuni.

In ogni caso il Collegio tecnico rilascerà copia autenticata del verbale a richiesta degli interessati.

Art. 43.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti in unico istituto.

Art. 44.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 35 del presente contratto per l'indennità di anzianità relativa alla anzianità maturata sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dall'art. 34 del presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 45.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto d'impiego nelle aziende industriali.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 43 del presente contratto, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato.

Art. 46.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto nazionale collettivo di lavoro ha decorrenza dal 1° luglio 1955 e sarà valido sino al 30 giugno 1957.

Qualora il presente contratto non venga disdettato da una delle parti contraenti, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno.

Tabella 1. — IMPIEGATI

a) UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	71.000	53 500	46.400	39 850	38 250	36 750	33 750	29.050	26.950	22.200	33.750	32.250	31.300	29.300	24.750	23.300	18.600
Torino	69.450	52 300	45.400	38 950	37 400	35 950	33 000	28.450	26.350	21.750	33.000	31.550	30.600	28.650	24.250	22.800	18.150
Genova (*a*)	68.800	51 850	45.000	38 600	37 100	35 600	32 700	28.200	26.100	21.550	32.700	31.250	30.350	28.400	24.000	22.600	18.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	68.500	51 600	44.800	38 450	36 900	35 450	32 550	28.050	26.000	21.450	32.550	31.100	30.200	28.300	23.900	22.500	17.950
Situazione extra: Varese	69.250	52 200	45.300	38 850	37 350	35 850	32 950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.150	22.750	18.150
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	49 750	43.150	37 050	35 600	34 150	31 400	27.050	25.050	20.650	31.400	30.000	29.100	27.250	23.050	21.700	17.300
Situazioni extra: Crema	70.300	52 950	45.950	39 450	37 900	36 400	33 400	28.800	26 650	22.000	33.400	31.950	31.000	29.000	24.550	23.100	18.400
Sondrio	68.050	51 300	44 500	38 200	36 700	35 250	32 350	27.900	25.850	21.300	32.350	30.900	30.000	28.100	23.750	22.350	17.800
Trieste	66.500	50 100	43.500	37 300	35 850	34 450	31 600	27.250	25.250	20.800	31.600	30.200	29.300	27.450	23.200	21.850	17.400
Verbania	67.150	50 600	43.900	37 700	36 200	34 750	31 950	27.500	25.500	21.000	31.950	30.500	29.600	27.700	23.450	22.050	17.000
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	48 800	42.350	36 350	34 900	33 550	30 800	26.500	24.000	20.300	30.800	29.400	28.550	26.750	22.600	21.300	16.950
Situazione extra: Biella	69.250	52 200	45.300	38 850	37 350	35 850	32 950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.200	22.750	18.150
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	48 050	41.650	35 750	34 350	33 000	30 300	26.100	24.200	19.950	30.250	28.900	28.050	26.250	22.200	20.900	16.650
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	63.200	47 200	40.950	34 900	33 550	32 200	29 600	25.500	23.600	19.500	29.550	28.250	27.400	25.700	21.700	20.450	16.500
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	46 450	40.300	34 450	33 100	32 600	29 200	25.150	23.300	19.250	29.100	27.800	27.000	25.300	21.350	20.100	16.050
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	45 900	39.850	33 750	32 450	31 150	28 600	24.650	22.850	18.850	28.550	27.250	26.450	24.800	20.950	19.750	15.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	44 950	39.000	33 050	31 750	30 500	28 000	24.100	22.350	18.450	27.950	26.700	25.900	24.250	20.500	19.300	15.400
Situazione extra: Valdarno	62.350	46 500	40.350	34 200	32 850	31 550	29 000	24.950	23.150	19.100	28.900	27.600	26.800	25.100	21.200	20.000	15.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	43 300	37.650	31 600	30 350	29 150	26 800	23.050	21.400	17.650	26.750	25.550	24.800	23.250	19.650	18.500	14.750
Situazione extra: Ascoli Piceno	58.550	43 650	37.850	31 850	30 600	29 400	27 000	23.250	21.550	17.800	26.950	25.750	25.000	23.400	19.800	18.650	14.850
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	42 450	36.800	30 800	29 550	28 400	26 100	22.450	20.800	17.200	25.900	24.750	24.000	22.500	19.000	17.900	14.250
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	41 350	35.900	30 000	28 850	27 700	25 450	21.000	20.300	16.750	25.100	23.950	23.250	21.800	18.400	17.350	13.800
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	39 550	34.350	28 600	27 500	26 400	24 250	20.000	19.350	15.950	23.850	22.800	22.100	20.700	17.500	16.500	13.150

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Segue **Tabella 1. — IMPIEGATI**

b) DONNE — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat. Sup. 21 anni	2ª Categoria Sup. 21 anni	2ª Categoria Inf 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Cat. A 20-21 anni	3ª Cat. A 19-20 anni	3ª Cat. A 18-19 anni	3ª Cat. A 17-18 anni	3ª Cat. A 16-17 anni	3ª Cat. A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Cat. B 20-21 anni	3ª Cat. B 19-20 anni	3ª Cat. B 18-19 anni	3ª Cat. B 17-18 anni	3ª Cat. B 16-17 anni	3ª Cat. B Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	71.000	46.000	39.550	34.250	32.300	29.050	26.900	24.700	22.950	20.500	29.050	27.750	26.000	22.950	20.900	19.850	17.400
Torino	69.450	45.000	38.700	33.500	31.600	28.450	26.300	24.150	22.450	20.050	28.400	27.150	25.400	22.450	20.450	19.400	17.000
Genova (*a*)	68.800	44.600	38.350	33.200	31.300	28.200	26.050	23.950	22.250	19.850	28.150	26.000	25.200	22.250	20.300	19.250	16.850
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	68.500	44.400	38.200	33.050	31.150	28.050	25.950	23.800	22.150	19.750	28.000	26.750	25.100	22.150	20.200	19.150	16.800
Situazione extra: Varese	69.250	44.850	38.600	33.400	31.500	28.350	26.200	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	42.750	36.800	31.850	30.050	27.050	25.000	22.950	21.350	19.050	27.000	25.800	24.150	21.350	19.450	18.450	16.150
Situazioni extra:																	
Crema	70.300	45.550	39.200	33.900	32.000	28.800	26.600	24.450	22.700	20.300	28.750	27.450	25.750	22.700	20.700	19.650	17.200
Sondrio	68.050	44.100	37.950	32.850	31.000	27.900	25.800	23.650	22.000	19.650	27.850	26.600	24.900	22.000	20.050	19.050	16.700
Trieste	66.500	43.100	37.050	32.100	30.250	27.250	25.200	23.150	21.500	19.200	27.200	26.000	24.350	21.500	19.600	18.600	16.300
Verbania	67.150	43.500	37.400	32.400	30.550	27.500	25.450	23.350	21.700	19.350	27.450	26.250	24.600	21.700	19.800	18.800	16.450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	41.950	36.100	31.250	29.450	26.500	24.500	22.500	20.950	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.100	15.850
Situazione extra: Biella	69.250	44.900	38.600	33.450	31.500	28.350	26.250	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	41.300	35.500	30.750	29.000	26.100	24.150	22.150	20.600	18.400	26.050	24.850	23.300	20.550	18.750	17.800	15.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma Piacenza, Reggio Emilia	63.200	40.550	34.900	30.000	28.300	25.500	23.550	21.650	20.100	17.950	25.450	24.300	22.750	20.100	18.350	17.400	15.250
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	39.950	34.350	29.650	27.950	25.150	23.250	21.350	19.850	17.700	25.050	23.950	22.400	19.800	18.050	17.150	15.000
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	39.500	33.950	29.050	27.400	24.650	22.800	20.900	19.450	17.350	24.550	23.450	22.000	19.400	17.700	16.800	14.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	38.650	33.250	28.450	26.800	24.100	22.300	20.500	19.050	17.000	24.050	22.950	21.500	19.000	17.350	16.450	14.400
Situazione extra: Valdarno	62.350	40.000	34.400	29.400	27.750	24.950	23.100	21.200	19.700	17.600	24.900	23.750	22.250	19.650	17.900	17.000	14.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	37.250	32.000	27.200	25.650	23.050	21.350	19.600	18.200	16.250	23.000	22.000	20.600	18.200	16.600	15.750	13.800
Situazione extra: Ascoli Piceno	58.550	37.500	32.250	27.400	25.850	23.250	21.500	19.750	18.350	16.400	23.200	22.150	20.750	18.300	16.700	15.850	13.900
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	36.500	31.400	26.450	24.950	22.450	20.750	19.100	17.750	15.800	22.300	21.300	19.950	17.600	16.050	15.250	13.350
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	35.550	30.600	25.800	24.350	21.900	20.250	18.600	17.300	15.450	21.600	20.600	19.300	17.050	15.550	14.750	12.950
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	34.000	29.250	24.600	23.200	20.900	19.300	17.750	16.500	14.700	20.500	19.600	18.350	16.200	14.800	14.050	12.300

(*a*) Vedi nota alla tab 1 (*a*)

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 8 GENNAIO 1957 DA VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE MANUFATTURIERE PELLI E CUOIO

Addì 8 gennaio 1957 in Milano, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana - Delegazione Alta Italia,

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Manufatturieri Pelli e Cuoio (A.N.I.M.P.E.C.), rappresentata dal suo presidente, dott. ing. *Guido A. Guidetti*, assistito da una delegazione composta dei signori: dott. *Ugo Bazan* della Compagnia Continentale S.C.E.A.R. di Milano, comm. *Alfredo Lazzaroni* della Ditta omonima Milano, dott. *Adamo Bonalumi* della S.p.A. A. Rejna Milano, sig. *Umberto Locati* della Ditta E. U. Locati Milano, cav. *Mario Regazzi* della F.I.G.M.A.T. Milano gr. uff. *Angelo Valagussa* della Azienda omonima Milano, rag. *Guido Toja* della Valigeria Italiana Varese cav. *Renato Ascoli* della Valigeria Bossi Varese, professor *Ferrario* della Valigeria Pelitti e Neuroni Varese sig. *Malaterra* delle Valigerie Riunite Monza, *Valagussa* della Ditta omonima di Missaglia (Como) signor *Giuseppe Gadda* della Manifattura Radaelli di Rho sig. *Carcassoli Enzo* della Valigeria Italiana SAVII di Perugia, dott. *Franco Leone* della Valigeria Emilio Leone S.p.A. Firenze, rag. *Colombo* della Cartiera di S. Cesario Milano; e dei signori: dott. *Achille Ross* dell'Associazione Industriale Lombarda, dott. *Algido Ferraris* dell'Unione Industriale di Torino, rag. *Ettore Bergamaschi* della Associazione Industriali di Varese dott. *Mario Jori* dell'Associazione Industriali di Monza e della Brianza, sig. *Egisto Massi* dell'Associazione Industriali di Bergamo,

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.I.L.A.) rappresentata dal suo segretario generale sig. *Remo Savio* e dal segretario on. *Giuseppina Palumbo;* con l'intervento, in rappresentanza dei sindacati provinciali, dei signori: *Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Giorgio Pacini, Franco Guazzoni, Maria Guerra Aldo Emanuelli, Carlo Polliotti, Tina Genova, Anita Malavasi, Maria Ghedini, Gustavo Hermann, Mario Gorini* e dei lavoratori: *Angelo Franciosi, Mario Bodini Cortini;* e con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nelle persone dei segretari on. *Renato Bitossi* e *Fernando Santi;*

la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo segretario generale cav. *Silvio Ascari,* dai segretari nazionali, signori: *Giuseppe Fossati, Carlo Faverio* e *Maria Gherra;* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali, dei signori: *Elio Angelozzi, Mario Barnabò, Enrico De Carli, Gianfranco Baldini, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Dino Sabatini, Mario Zenoni, Dei Mario, Romeo Romei, Landi Carmelita, Mario Ferronato, Isacco Miotto* e *Mario Maltempi* e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori nella persona del suo segretario confederale, dott. *Dionigi Coppo* e dal cav. *Alberto Abbiati;*

l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento (U.I.L.A.) rappresentata dal suo segretario generale dott. *Tullio Repetto;* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali, dei signori dott. *Vincenzo Coralelli, Mauro Mazzilli* e *Piero Eusebio;* con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro nella persona del segretario nazionale dott. *Raffaele Vanni* e *Mario Zuppiroli,*

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per le maestranze addette alle industrie manufatturiere della pelle e del cuoio per la produzione di: Pelletterie - Sellerie in genere - Buffetterie - Articoli Sportivi - Cinture in genere e cinturini per orologio - Guarnizioni e articoli tecnici di cuoio - Selle, sedili, cuscini e borsette: per ciclo e motociclo - Cinghie di trasmissione - Valigie e bauli.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

a) la data di assunzione;

b) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

c) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

5) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

6) certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, se richiesto dall'azienda;

7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

I membri delle Commissioni Interne od il delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro. Copia dello stesso contratto dovrà essere esposta in modo visibile a tutti i lavoratori, unitamente all'eventuale regolamento interno.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a far prendere visione all'operaio del presente contratto di lavoro e dell'eventuale regolamento interno.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i 5 giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi di applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle aziende industriali comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, di cui alla premessa, sono suddivisi nelle categorie specificate in appresso:

PELLETTERIE

UOMINI

1ª *categoria*. — Tagliatori di pelli e cuoi non segnati, segnatori di pelli e cuoi, scarnitori, montatori, borsettieri, portafogliai e pellettieri in genere (portasigarette, cartelle per scrivania, album per fotografie ed oggetti simili eseguiti in cuoio o pelle di qualsiasi tipo o tessuti pregiati), lavoranti in cuoio massello di qualsiasi articolo, confezionatori di astucci e servizi per toeletta e viaggio (necessaires), stampatori a pressa o bilancere (di pelle, cuoi o imitazione) doratori, decoratori a mano, punzonatori a mano, bullonatori a mano, spruzzatori, patinatori e verniciatori, lavoranti tipo Vienna e ricopritori libri.

2ª *Categoria*. — Tagliatori di pelli o cuoi segnati o di sottoprodotti o surrogati del cuoio o della pelle, confezionisti in decorati o non, borsettai, portafogliai, astucciai, cartellonai, patinatori, verniciatori, tutti adibiti a lavori semplici o correnti, montatori di cerniere in serie.

3ª *Categoria*. — Addetti esclusivamente ai lavori accessori come incollare, impastare, soppannare, lavare, lustrare oggetti finiti, addetti a lavori di aiuto per eseguire i quali non occorre alcun periodo di tirocinio o pratica di mestiere.

DONNE

1ª *Categoria*. — Scarnitrici di pelli, tagliatrici di pelli non segnate, scarnitrici, cucitrici a macchina, punzonatrici a mano o a macchina, astucciaie confezioniste di articoli in pelle o tessuti fini, cucitrici a mano capaci di eseguire ogni cucitura, preparatrici a mano di confezione, operaie che eseguono la filettatura, montatrici di cerniere, decoratrici a mano.

2ª *Categoria*. — Macchiniste o confezioniste di lavori in pelletteria o decorati purchè tutti semplici o cor-

renti, tagliatrici di pelli e cuoi segnati, fustellatrici pelli o imitazioni, tranciatrici di pelli, segnatrici imitazioni pelli tela e simili, cucitrici di fodere, incollatrici, refilatrici, coloriste di articoli stampati, cucitrici a mano per lavori semplici.

3ª *Categoria.* — Addette ai lavori accessori come sopra detto per gli operai di 3ª categoria.

Apprendistato:

Uomini:	Per lavori pelle	Per lavori surrogati
dai 14 ai 16 anni	anni 4	anni 3
dai 16 ai 18 anni	anni 3	anni 2
dai 18 ai 20 anni	anni 2	anni 1

Donne:		
dai 14 ai 16 anni	anni 3	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 2	anni 1
dai 18 ai 20 anni	anni 1	anni ½

SELLERIE IN GENERE BUFFETTERIE ED ARTICOLI SPORTIVI

Uomini

1ª *Categoria.*

Sellai di finimenti e selle per cavallo (da tiro, da carrozza e da equitazione), segnatori o sbozzatori del cuoio, cucitori a mano capaci di eseguire a regola d'arte qualsiasi cucitura, tagliatori o tranciatori del cuoio o pelli non segnate.

2ª *Categoria.*

Preparatori, cucitori a macchina, cucitori a mano di parti secondarie, stampatori, tranciatori di cuoio o pelli segnate.

3ª *Categoria.*

Tranciatori di recuperi di cuoio e tela, addetti a lavori accessori.

Donne

1ª *Categoria.*

Orlatrici finite, cucitrici a mano o a macchina capaci di eseguire ogni cucitura.

2ª *Categoria.*

Tranciatrici o tagliatrici di pelli o cuoio o tela già segnati, preparatrici, cucitrici a mano o a macchina di sole parti semplici.

3ª *Categoria.*

Addette ai lavori accessori.

Apprendistato:

Uomini:

dai 14 ai 16 anni .... anni 3
dai 16 ai 18 anni .... anni 2
dai 18 ai 20 anni .... anni 1

Donne:

dai 14 ai 16 anni .... anni 2
dai 16 ai 18 anni .... anni 1 ½
dai 18 ai 20 anni .... anni 1

CINTURE IN GENERE E CINTURINI PER OROLOGIO

Uomini

1ª *Categoria.*

Tagliatori, scarnitori, tranciatori di pelli non preparate.

2ª *Categoria.*

Montatori di cinturini fantasia o rimbordati, tranciatori di bande preparate.

Donne

1ª *Categoria*

Cucitrici a macchina di cinturini fantasia o rimbordati, scarnitrici, montatrici di cinturini rimbordati.

2ª *Categoria.*

Tranciatrici, cucitrici a macchina di cinturini semplici, montatrici di cinturini fantasia, preparatrici di liste, rigatrici a mano, confezionatrici del cordoncino.

3ª *Categoria.*

Montatrici di cinturini semplici, rifilatrici, coloritrici, accoppiatrici, applicatrici lastrine, tagliafili, foratrici, rigatrici a macchina.

Apprendistato:

Uomini:

dai 14 ai 16 anni .... anni 2
dai 16 ai 18 anni .... anni 1 ½
dai 18 ai 20 anni .... anni 1

Donne:

dai 14 ai 16 anni .... anni 2
dai 16 ai 18 anni .... anni 1 ½
dai 18 ai 20 anni .... anni 1

GUARNIZIONI E ARTICOLI TECNICI DI CUOIO

Uomini

1ª *Categoria.*

Selezionatori, sbozzatori o tagliatori di groppone o schiappe non segnate, esecutore di stampi, tornitori, attrezzisti di guarnizioni ed articoli tecnici.

2ª *Categoria.*

Tranciatori, stampatori di guarnizioni e articoli tecnici, ceratori, tornitori di guarnizioni, spaccatori.

3ª *Categoria.*

Cernitori, fustellatori ritagli cuoio, lucidatori.

DONNE

1ª *Categoria.*

Stampatrici di guarnizioni a collare, a calotta, a cappello di cuoio.

2ª *Categoria.*

Ceratrici di guarnizioni a calotta, a cappello a collare ed articoli tecnici, fustellatrici, lucidatrici.

Apprendistato:

Uomini:

dai 14 ai 16 anni	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 1 ½
dai 18 ai 20 anni	anni 1

donne:

dai 14 ai 16 anni	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 1
dai 18 ai 20 anni	mesi 6

SELLE, SEDILI, CUSCINI E BORSETTE PER CICLO E MOTOCICLO

UOMINI

1ª *Categoria.*

Tranciatori e tagliatori di cuoio e pelli o cuoietti non segnati, segnatori, refilatori a mano libera di cuoi stampati, cucitori di borsette con macchina rapid e simili.

2ª *Categoria.*

Tranciatori di feltro pegamoidi salpa ecc. non segnati, tranciatori di pelli e cuoi o cuoietti segnati (compresi i recuperi), refilatori con guida di cuoi stampati, fresatori, rigatori, riparatori di cuoi per sella (compreso smerigliatori), montatori cuoi e copertine su telai.

3ª *Categoria.*

Stampatori e marcatori di cuoi per selle, premontatori di pelli o pegamoidi sul feltro.

DONNE

1ª *Categoria.*

Cucitrici a mano o a macchina di borsette o selle o sedili o cuscini per cicli e moto (di tutto il capo completo), tagliatrici o tranciatrici di pelli e cuoi non segnati, segnatrici, montatrici di cuoi o delle copertine sui telai.

2ª *Categoria.*

Tranciatrici o tagliatrici di pelli o cuoi segnati, pegamoide o tela, cucitrici o imbastitrici a mano o a macchina di una sola parte del capo, fresatrici, rigatrici, smerigliatrici, riparatrici di cuoi per selle, smussatrici pelli, premontatrici di pelle o pegamoide sul feltro.

3ª *Categoria.*

Rifilatrici, foratrici, rivettatrici, applicatrici di ganci o targhette, addette alla ripulitura, stiratura copertine per selle, aiutante montaggio del cuoio o delle copertine.

Apprendistato:

Uomini:

dai 14 ai 16 anni	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 1
dai 18 ai 20 anni	mesi 6

Donne:

dai 14 ai 16 anni	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 1 ½
dai 18 ai 20 anni	anni 1

CINGHIE DI TRASMISSIONE

UOMINI

1ª *Categoria.*

Tagliatori di gropponi nella misura o spessore o larghezza indicato dalle tabelle, preparatori o selezionatori di bande o tagli per la preparazione delle cinghie semplici, doppie, triple, collaudatori di cinghie finite, addetti alla messa in macchina di prova.

2ª *Categoria.*

Smussatori, raffinatori di bande e tagli smussati, incollatori, cucitori, confezionatori di corde massiccie o ritorte, ribattitori a mano di cinghie trapezoidali o anelli omogenei per frizione.

3ª *Categoria.*

Addetti alla cernita dei sottoprodotti, tiratori di gropponi, tagliatori di lacciuoli, preparatori delle colle, foratori, tiratori di corda alla trafila. Addetti a lavori semplici.

DONNE

1ª *Categoria.*

Incollatrici, confezionatrici di corda massiccia o ritorta, ribattitrici a mano ed a macchina, aiutanti tranciatori, addette ad altre mansioni non sopra elencate.

Apprendistato:

Uomini:

dai 14 ai 16 anni	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 1 ½
dai 18 ai 20 anni	anni 1

Donne:

dai 14 ai 16 anni	anni 2
dai 16 ai 18 anni	anni 1
dai 18 ai 20 anni	mesi 6

VALIGIE E BAULI

UOMINI

1ª *Categoria.*

Tagliatori e scarnitori di cuoio e pelli non segnate. Confezionatori provetti di qualsiasi manufatto fine o di lavorazione pregiata, siano valigie, borse, necessaires, ecc. Appartengono a questa categoria anche i lavoratori di valigie e bauli armadio, bauli sagomati per automobili, nonchè i falegnami scheletristi di tali articoli. Tagliatori di tessuti, di fibra e fibrone non segnati. Cucitori con macchine Rapid.

2ª *Categoria.*

Tagliatori di sottoprodotti, surrogati e tessuti, confezionatori di manufatti semplici e di lavorazione corrente, falegnami scheletristi di bauli comuni (scheletri non a incastro, ma inchiodati o incollati) di casse e gabbie imballo. Addetti alla verniciatura. Tagliatori di tessuti, di fibra e fibrone segnati o con macchine preparate, nonchè di carta cartone e fodere. Rivettatori a punto libero. Applicatori guarnizioni di cuoio. Montatori articoli correnti. Piegatori.

3ª *Categoria.*

Tranciatori con macchine preparate. Rivettatori a punto obbligato o segnato. Preparatori bordi. Addetti ai lavori accessori.

DONNE

1ª *Categoria.*

Tagliatrici e scarnitrici di cuoi e pelli. Cucitrici e confezionatrici provette di qualsiasi manufatto di lavorazione fine. Cucitrici a mano di qualsiasi articolo (dette anche sellaie). Tagliatrici di tessuti, di fibra e fibrone non segnati. Cucitrici con macchina Rapid. Cucitrici provette in articoli fini.

2ª *Categoria.*

Tagliatrici di sotto prodotti surrogati tessuti fodere. Cucitrici e confezionatrici a mano o a macchina di articoli semplici di lavorazione corrente. Foderatrici in carta di bauli. Tagliatrici di tessuti di fibra e fibrone segnati o con macchine preparate, nonchè di carta, cartone e fodere. Cucitrici e confezionatrici articoli semplici di lavorazione corrente. Foderatrici in tela. Rivettatrici a punto libero. Applicatrici di guarnizioni di cuoio. Piegatrici. Tranciatrici.

3ª *Categoria.*

Foderatrici di carta. Rivettatrici a punto obbligato o segnato. Addette ai lavori accessori.

Apprendistato (esclusi articoli in fibra, fibrone e cartone):

Uomini:

assunti dai 14 ai 16 anni	durata anni 4
assunti dai 16 ai 18 anni	durata anni 3
assunti dai 18 ai 20 anni	durata anni 1 ½

Donne:

assunte dai 14 ai 16 anni	durata anni 3
assunte dai 16 ai 18 anni	durata anni 2
assunte dai 18 ai 20 anni	durata anni 1

Per articoli in fibra, fibrone o cartone:

Uomini:

dai 14 ai 16 anni	anni 1

Donne:

dai 14 ai 16 anni	anni 1

Per tutte le attività produttive sopra considerate sono inoltre istituite le seguenti categorie di lavoratori:

Capogruppo (Maestre). — Lavoratrici che partecipando manualmente al lavoro sono preposte alla guida esecutiva di un gruppo di operaie senza alcuna responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro delle operaie stesse.

Manovali. — Per manovali si intendono i lavoratori adibiti al trasporto a mano ed a simili lavori e che, comunque, non partecipano alla produzione. Donne e giovani in minore età non potranno essere adibiti a lavori pesanti, comunque non compatibili col loro grado di prestanza fisica.

Ausiliari. — Si intendono gli operai addetti alla manutenzione degli impianti, delle macchine (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.) e si dividono in due categorie: specializzati e qualificati.

Addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia.

Autisti per servizi fuori stabilimento.
Sorveglianti (guardie diurne e notturne).
Fattorini, custodi, portinai.

Per quanto riguarda il trattamento salariale valgono gli accordi integrativi nazionali stipulati fra le Associazioni contraenti.

Art. 6.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 7.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio percepisce la retribuzione contrattualmente stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato in base alle effettive mansioni svolte o l'eventuale migliore trattamento salariale attribuitogli.

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore a quello percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno tre mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 8.

APPRENDISTATO

Sono considerati apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20 anni, assunti secondo gli intendimenti e in armonia con le norme di cui alla legge 19 gennaio 1955 n. 25 che qui si richiama.

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova di durata non superiore a 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare ad economia; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo.

Il periodo di addestramento iniziato presso altra ditta dello stesso settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente compiuto sarà totalmente computato.

L'apprendista che abbia superato metà del periodo di apprendistato e raggiunto il 17° anno di età, dietro sua richiesta deve essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria. Nell'ipotesi che lo esito della prova gli sia sfavorevole sarà ammesso a ripetere la prova stessa.

Per la durata e per le percentuali di retribuzione dell'apprendistato valgono le norme riprodotte nelle relative tabelle. In ogni caso, al termine del periodo di apprendistato o superata favorevolmente la prova di cui sopra, gli sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per gli operai adulti della categoria alla quale viene assegnato.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, valgono le norme del presente contratto e della legge sopra citata.

Art. 9.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo.

Le Associazioni territoriali di categoria cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando ve ne sia la possibilità, alla istituzione di corsi di istruzione professionale di categoria e al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 11.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, semprechè il ritardo non superi la mezza ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari, restando comunque escluso il cumulo della trattenuta di cui al secondo comma, con la multa.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale, di cui all'art. 10, sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata e uscita degli operai negli stabilimenti verrà disciplinata nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 12.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a regime normale, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Art. 13.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

A) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattie, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dei ratei della gratifica natalizia, dell'indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità di anzianità e delle eventuali altre spettanze, senza pertanto essere tenuto a prestare servizio per il preavviso.

B) In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma trascorse nello stabilimento a disposizione della azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti nello stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto il 70 % della retribuzione di fatto ed il 50 % delle nuove quote di indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 14.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodano - 1° gennaio
2) Epifania - 6 gennaio
3) S. Giuseppe - 19 marzo
4) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno
8) Assunzione - 15 agosto
9) Ognissanti - 1° novembre
10) Concezione - 8 dicembre
11) Natale - 25 dicembre
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alla lettera *b*) e *c*) del comma precedente valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali di cui alla lettera *c*).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nel caso la festività del Santo Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO: MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'articolo 10, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma del predetto articolo 10.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art. 15 e nelle festività e ricorrenze di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) dell'art. 16.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscono di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro notturno	25 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro festivo	35 %
lavoro straordinario festivo	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro straordinario festivo notturno	60 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla retribuzione globale di fatto per gli operai ad economia;

b) sulla retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo per i lavoranti a cottimo.

Le dètte percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 18.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'8%.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinate.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b* — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Norma transitoria

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del paragrafo *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore all'8%.

Art. 19.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di un'eguale tariffa.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per se solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato nell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 23.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile o annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita — che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane — in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a sette anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a ore 104) per gli aventi anzianità da oltre sette anni fino ai quattordici anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a ore 120) per gli aventi una anzianità superiore ai quattordici anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di 1 giorno (8 ore) per ogni mese di servizio maturato.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione. La frazione di mese non inferiore ai 15 giorni verrà ragguagliata a mese intero.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a*) e *b*), verrà corrisposta allo operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 16, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 41, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al Concordato Interconfederale 31 maggio 1941, riportate in calce (1) e relativi aggiornamenti, in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di 8 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno, che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, non deve essere inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dallo operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 6 (sei) in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi 8 (otto) in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli cor-

---

(1) Contratto collettivo 31 maggio 1941.

Art. 1. — Ai lavoratori di ambo i sessi, non aventi diritto alla qualifica impiegatizia, dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Agli stessi sarà effettuata la corresponsione di un assegno, a carico della Cassa unica per assegni familiari, settore industria, costituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, pari alla normale retribuzione maturante in un periodo uguale a quello del congedo.

Considerato che, in un periodo di 8 giorni consecutivi, 7 sono normalmente lavorativi, l'assegno predetto sarà calcolato moltiplicando per sette il guadagno medio giornaliero realizzato dal lavoratore interessato negli ultimi due periodi di paga che precedono l'inizio del congedo e ciò per i lavoratori retribuiti a settimana, ovvero nell'ultimo periodo di paga per i lavoratori retribuiti a periodi superiori alla settimana.

A tale fine si dividerà la retribuzione complessiva del periodo considerato per il numero delle giornate di lavoro compiute dall'operaio, qualora l'assegno risultante da tale computo sia inferiore alla retribuzione minima contrattuale spettante per 48 ore di lavoro, verrà integrato fino a raggiungere l'ammontare di questa.

Art. 2. — Il congedo di cui al comma 1° del precedente articolo spetta ai lavoratori il cui rapporto di lavoro dura da almeno una settimana e non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto od in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Qualora per necessità inerenti alla produzione non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo di congedo dovrà essere concesso o completato non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

L'assegno per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Nessun limite di età è posto per il diritto al congedo matrimoniale. Il congedo e il relativo assegno spettano anche al lavoratore che fruisca dell'assegno di nuzialità disposto dal regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, del prestito matrimoniale previsto dal regio decreto-legge 21 agosto 1937, n. 1542, nonchè di ogni altra provvidenza in materia demografica.

Art. 3. — L'assegno per congedo matrimoniale spetta ai lavoratori occupati, esclusivamente quando gli stessi fruiscano effettivamente di congedo.

Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione dell'assegno quando il dipendente — fermo restando l'esistenza del rapporto di lavoro — per un qualunque giustificato motivo non sia comunque in servizio (malattia, sospensione dal lavoro, richiamo alle armi, ecc.).

L'assegno, è dovuto altresì all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio ai sensi dell'art. 11.

Art. 4. — Hanno diritto all'assegno per congedo matrimoniale anche i lavoratori disoccupati, che alla data di matrimonio possano far valere un rapporto di lavoro di almeno quindici giorni nei novanta giorni precedenti la data stessa, alle dipendenze di datori di lavoro rappresentati dalla Confederazione degli industriali.

Art. 5. — L'assegno per congedo matrimoniale sarà corrisposto ai lavoratori occupati aventi diritto, all'inizio del periodo di congedo, per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dalle aziende presso le quali i lavoratori stessi sono occupati.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata dal lavoratore entro i 39 giorni successivi. In mancanza di tale documentazione l'importo corrisposto verrà dal datore di lavoro trattenuto sulle retribuzioni spettanti al lavoratore o su ogni altro suo credito derivante dal rapporto di lavoro.

I datori di lavoro saranno a loro volta rimborsati di quanto anticipato per i congedi matrimoniali dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, il quale preleverà le somme occorrenti sugli avanzi della gestione per gli assegni familiari ai sensi dell'art. 10 della Legge 6 agosto 1940, n. 1278.

Art. 6. — Qualora il lavoratore sia occupato contemporaneamente, presso più datori di lavoro, il congedo è dato da tutti i datori di lavoro nel periodo relativo, per la parte di occupazione che cade durante il congedo stesso, e ciascuno di essi verserà la parte di assegno corrispondente, semprechè almeno uno dei rapporti in corso duri da non meno di una settimana.

Quando invece il lavoratore è stato occupato successivamente per brevi periodi alle dipendenze di più datori di lavoro, il congedo e il relativo assegno sarà dato dall'ultimo datore di lavoro presso il quale il lavoratore è occupato prima di iniziare il congedo, semprechè egli abbia accumulato, entro i

risponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma terzo del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'art. 44 ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio che entro 4 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Per i casi di tubercolosi valgono le norme di legge.

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge e relativo Regolamento.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 44 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata e richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stessi.

Art. 29.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità e correttezza verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità, avendo riguardo alla dignità e alla personalità del lavoratore.

Art. 30.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa eletti nell'azienda si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 31.

REGOLAMENTO INTERNO

La dove esiste, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, lo stesso non potrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni Interne; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile.

---

30 giorni precedenti la data del matrimonio, almeno una settimana di occupazione.

Art. 7. — Fermi restando i requisiti di cui all'art. 4 per il diritto all'assegno per congedo matrimoniale, qualora alla data del matrimonio il lavoratore sia disoccupato, il pagamento dell'assegno sarà effettuato dalla sede dell'Istituto nazionale della previdenza sociale nella cui giurisdizione ha il domicilio il lavoratore interessato.

Il pagamento dell'assegno sarà effettuato direttamente dalle sedi competenti dell'Istituto nazionale previdenza sociale ai lavoratori che si trovano sotto le armi.

La corresponsione dell'assegno sarà per tali lavoratori effettuata su presentazione di una domanda in carta semplice corredata dal certificato di matrimonio e dalla documentazione necessaria a dimostrare, lo stato del lavoratore (disoccupato, militare) nonchè il possesso dei requisiti dei diritti sopra precisati.

A tal fine si seguiranno, in via di massima, le norme vigenti per la corresponsione ai disoccupati dell'indennità per richiami alle armi.

Il periodo passato sotto le armi — sia per i richiamati sia per gli arruolati volontariamente, che per i trattenuti dopo superato il servizio di leva — non si computa agli effetti del periodo di novanta giorni stabilito dall'art. 4.

I lavoratori disoccupati e quelli che si trovano alle armi decadono dal diritto al conseguimento dell'assegno ove non ne facciano domanda alla competente sede dell'Istituto nazionale previdenza sociale entro un anno dalla data del matrimonio e, per gli assegni dovuti anteriormente alla pubblicazione del presente contratto, dalla data relativa.

Art. 8. — Decade dal diritto al rimborso il datore di lavoro che non provvede alla richiesta relativa entro un anno dalla data dei singoli pagamenti o dalla data di pubblicazione del presente accordo per i pagamenti antecedentemente fatti.

Art. 9. — Il rimborso ai datori di lavoro delle somme corrisposte, per congedi matrimoniali, sarà effettuato dall'Istituto nazionale previdenza sociale successivamente all'invio da essi fatto del certificato di matrimonio e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

Art. 32.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei congrui permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 33.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il mattino del giorno successivo a quello di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà far constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 34.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti della indennità di anzianità.

Art. 35.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che siano membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette o tramite associazioni territoriali degli industriali, all'azienda a cui il lavoratore appartiene.

Art. 36.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile idoneo a tale delicato incarico.

Art. 37.

CONSEGNA, CONSERVAZIONE E INDENNITÀ D'USO DEGLI UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione della azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

Qualora l'operaio fosse autorizzato ad usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, avrà diritto ad una indennità in denaro da concordarsi tra le parti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli riesportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione della azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 38.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio, si seguirà la procedura prevista dall'art. 54.

Le trattenute per l'ammontare accertato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 39.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A *titolo esemplificativo*: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai, ecc.

Art. 40.

ABITI DI LAVORO

Qualora la ditta disponga per l'adozione di una speciale tenuta di lavoro, essa deve fornirla sostenendo a proprio carico le spese relative in ragione dell'80 %.

Per le lavorazioni le quali, data la loro natura, comportano una particolare usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno agli operai interessati tali indumenti o eventuali mezzi sostitutivi. Sarà in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio un concorso nella spesa nella misura del 20 %.

L'obbligo di concorso dell'azienda verrà meno qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto entro tre mesi dalla data di assunzione

Art. 41.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori del luogo ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Art. 42.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, qualora ne derivi la risoluzione del rapporto di lavoro, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia e alle eventuali altre spettanze.

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio l'ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

A richiesta dell'operaio, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 49, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) di retribuzione per ogni anno compreso dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) di retribuzione per ogni anno compreso fra il 6° e il 12° anno compito;

9 giorni (ore 72) di retribuzione per ogni anno compreso fra il 13° e il 18° anno compiuto;

11 giorni (ore 88) di retribuzione per ogni anno oltre il 18° anno compiuto.

Le indennità di cui sopra devono essere conteggiate per le anzianità maturate successivamente al 1° luglio 1948.

Agli operai già in servizio al 1° luglio 1948 saranno applicate le aliquote degli scaglioni sopra indicati tenendo però conto anche della anzianità maturata precedentemente a tale data con l'applicazione del maggior scaglione di competenza (vedi esempi allegati).

Agli operai già in servizio al 1° luglio 1948 il computo dell'anzianità maturata sino a tale data verrà conteggiata secondo le seguenti misure:

2 giorni (ore 16) di retribuzione per ogni anno compreso dal 1° al 5° anno compiuto;

3 giorni (ore 24) di retribuzione per ogni anno oltre il 5°.

Trascorso il 1° anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anni si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto tuttavia delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria manufattiera delle pelli e cuoio (che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno), all'operaio licenziato ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di anzianità.

Le indennità di cui sopra saranno conteggiate in base alla retribuzione di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo per retribuzione di fatto percepita dall'operaio si intende il complesso della paga più l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, nonchè gli eventuali premi od incentivi di produzione.

Inoltre per gli operai retribuiti normalmente a cottimo si prenderà per base del computo oltre agli elementi previsti nel comma precedente, anche la media del guadagno di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine), restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra ai fini del presente articolo, l'applicazione del minimo contrattuale del cottimo di cui all'art. 18.

Ai fini del calcolo della indennità di anzianità si terrà conto della gratifica natalizia maggiorando le indennità di cui sopra della percentuale dell'8 %.

All'atto del licenziamento all'operaio spetteranno inoltre il preavviso, in quanto dovuto, il godimento delle ferie maturate o la relativa indennità sostitutiva, la gratifica natalizia per i ratei maturati, come previsto dai relativi articoli del presente contratto e quant'altro dovuto per diritto al lavoratore.

ESEMPI DI CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

1° Esempio: — assunzione: 1-1-1922 — risoluzione del rapporto di lavoro: 31-12-1956

Anzianità anni 35

= dal 1-1-1922 al 30-6-1948 =	anni 26, mesi 6		
(anni 5 × 2) =		gg.	10 -
(» 21,6/12 × 3) =		»	64,5
— dal 1-7-1948 al 31-12-1956 =	anni 8, mesi 6		
(anni 8,6/12 × 11) =		»	93,5
anni 35, mesi —	anni 35, mesi -	Tot. gg.	168 -

2° Esempio: — assunzione: 1-1-1934 — risoluzione del rapporto di lavoro: 31-12-1956

Anzianità anni 23

= dal 1-1-1934 al 30-6-1948 =	anni 14, mesi 6		
(anni 5 × 2) =		gg.	10 -
(» 9,6/12 × 3) =		»	28,5
— dal 1-7-1948 al 31-12-1956 =	anni 8, mesi 0		
(anni 3,6/12 × 9) =		»	31,5
(» 5 × 11) =		»	55 -
anni 23, mesi —	anni 23, mesi -	Tot. gg.	125 -

3° Esempio: — assunzione: 1-1-1940 — risoluzione del rapporto di lavoro: 31-12-1956

Anzianità anni 17

= dal 1-1-1940 al 30-6-1948 =	anni 8, mesi 6		
(anni 5 × 2) =		gg.	10 -
(» 3,6/12 × 3) =		»	10,5
— dal 1-7-1948 al 31-12-1956 =	anni 8, mesi 6		
(anni 3,6/12 × 7) =		»	24,5
(» 5 × 9) =		»	45 -
anni 17, mesi —	anni 17, mesi -	Tot. gg.	90 -

4° Esempio — assunzione: 1-7-1948 — risoluzione del rapporto di lavoro: 31-12-1956

Anzianità anni 8, mesi 6

= dal 1-7-1948 al 31-12-1956 =	anni 8, mesi 6		
(anni 5 × 5)		gg.	25 -
(» 3,6/12 × 7)		»	24,5
anni 8, mesi 6	anni 8, mesi 6	Tot. gg.	49,5

Dichiarazione a verbale.

Le parti confermano che le misure progressive della indennità di anzianità da applicarsi nell'ambito dei singoli scaglioni di anzianità, sono state stabilite nel concorde intento di attuare un sistema atto a realizzare, con la media risultante in sede di applicazione dei singoli casi, la misura proporzionale agli anni di anzianità maturati da ciascun operaio al momento del licenziamento.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 44:

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 60 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;

3) l'80 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 ai 12 anni compiuti;

4) il 100 % per gli aventi un'anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nella anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4) del primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari:

— per causa di malattia professionale;

— per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia non professionale dopo superati i termini di comporto previsti dal 3° comma dell'art. 26.;

— per i casi previsti dal 2° comma della lettera A) dell'art. 13;

— per entrate in ordini religiosi;

— per le operaie in caso di matrimonio o di gravidanza o di puerperio.

Lo stesso trattamento compete all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna.

Art. 46.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 43 e 44, e la indennità sostitutiva delle ferie maturate nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 47.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di 2 ore di paga e di contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 49.

Art. 48.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che, senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto dall'art. 33;

b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

e) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni di sicurezza consiglino tale divieto;

f) che costruisca entro lo stabilimento oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 49.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di anzianità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o le assenze ripetute per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

e) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

f) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) sempre che non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

g) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda;

h) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2) *Con la perdita dell'indennità di preavviso e dell'indennità di anzianità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale; che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli e quant'altro dovuto.

Art. 50.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 51.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di dieci ore od a quel maggiore orario preciso dal 2° comma dell'art. 10.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 52.

LAVORO A DOMICILIO

Per la disciplina del lavoro a domicilio valgono le norme di cui all'allegato n. 1. — Regolamentazione del lavoro a domicilio.

Art. 53.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 54.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 55.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di operai cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali in atto più favorevoli all'operaio, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operaio addetti all'industria manufatturiera pelli e cuoio avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° gennaio 1957 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

UOMINI - PAGA MINIMA ORARIA del 1° gennaio 1957

ZONE	1ª CATEGORIA (SPECIALIZZATI)			2ª CATEGORIA (QUALIFICATI)				3ª CATEGORIA (OP. COM. O MAN. SPEC.)				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	183.50	178.50	158.00	164.50	160.00	140.50	116.00	156.00	145.50	115.00	90.50	146.50	136.50	108.00	75.00
Torino	179.50	174.50	154.50	161.00	158.50	137.50	113.50	152.50	142.50	112.50	88.50	143.00	133.50	105.50	73.50
Genova	178.00	173.00	153.00	159.50	155.00	136.00	112.50	151.00	141.00	111.50	88.00	142.00	132.50	104.50	73.00
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	177.00	172.00	152.50	159.00	154.50	135.50	112.00	150.50	140.50	111.00	87.50	141.00	132.00	104.50	72.50
Situazione extra: Varese	179.00	174.00	154.00	160.50	156.00	137.00	113.50	152.00	142.00	112.00	88.50	143.00	133.50	105.50	73.50
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	170.50	166.00	147.00	153.00	148.50	130.50	108.00	145.00	135.50	107.00	84.00	136.00	127.00	100.50	70.00
Situazione extra: Crema	181.50	176.50	156.50	163.00	158.50	139.00	115.00	154.50	144.00	114.00	89.50	145.00	135.50	107.00	74.50
Sondrio	176.00	171.00	151.50	158.00	153.50	134.50	111.50	149.50	139.50	110.00	87.00	140.50	131.00	103.50	72.00
Trieste	172.00	167.00	148.00	154.50	150.00	131.50	109.00	146.00	136.50	107.50	85.00	137.00	128.00	101.50	70.50
Verbania	173.50	168.50	149.50	156.00	151.50	133.00	110.00	147.50	137.50	108.50	85.50	138.50	129.50	102.00	71.00
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	167.50	162.50	144.00	150.50	146.00	[illegible]	106.00	142.50	133.00	105.00	82.50	133.50	124.50	98.50	68.50
Situazione extra: Biella	179.00	174.00	154.00	161.00	156.00	137.00	113.50	152.00	142.00	112.00	88.50	143.00	133.50	105.50	73.50
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	165.00	160.50	142.00	143.00	148.50	120.00	104.50	140.00	130.50	103.00	81.00	131.00	122.50	96.50	67.50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	161.50	157.00	139.00	144.00	140.00	125.00	101.50	136.00	127.00	100.00	79.00	127.00	118.50	94.00	65.50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	159.50	155.50	137.50	142.50	133.50	121.50	100.50	134.50	125.50	99.00	78.00	126.00	117.50	93.00	64.50
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	156.00	151.50	134.50	139.50	135.50	119.00	98.50	131.50	122.50	97.00	76.50	122.50	114.50	90.50	63.00
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	153.00	148.50	131.50	136.50	132.50	116.50	96.50	128.50	120.00	95.00	74.50	120.00	112.00	88.50	61.50
Situazione extra: Valdarno	158.00	153.50	136.00	141.00	137.00	120.50	99.50	133.00	124.50	98.00	77.50	124.00	116.00	91.50	64.00
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	147.50	143.00	127.00	130.50	126.50	111.00	92.00	122.50	114.50	90.50	71.50	114.50	107.00	84.50	59.00
Situazione extra: Ascoli Piceno	148.50	144.50	128.00	131.00	127.50	112.00	92.50	123.50	115.50	91.00	72.00	115.00	107.50	85.00	59.00
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	142.50	138.50	122.50	126.00	122.50	107.50	89.00	118.50	110.50	87.50	69.00	109.50	102.50	81.00	56.50
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	137.50	133.50	118.50	121.50	118.00	104.00	86.00	114.50	106.50	84.00	66.50	106.00	99.00	78.00	54.50
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	130.00	126.50	112.00	115.00	112.00	98.00	81.50	108.00	101.00	79.50	63.00	100.00	93.50	74.00	51.50

DONNE - PAGA MINIMA ORARIA del 1° gennaio 1957

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	138,25	115,75	109,00	96,50	130,75	109,75	97,25	84,50	122,75	103,50	92,25	74,00
Torino	135,25	113,25	106,75	94,50	128,00	107,25	95,25	82,75	120,25	101,25	90,25	72,25
Genova	134,00	112,25	105,75	93,50	126,75	106,25	94,25	82,00	119,00	100,25	89,50	71,75
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	133,50	111,75	105,25	93,25	126,25	105,75	93,75	81,50	118,50	99,75	89,00	71,25
Situazione extra: Varese	135,00	113,00	106,50	94,25	127,75	107,00	95,00	82,50	119,75	100,75	90,00	72,00
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	128,50	107,75	101,50	89,75	121,75	102,00	90,50	78,75	114,25	96,25	85,75	68,75
Situazione extra:												
Crema	137,00	114,75	108,00	95,50	129,50	108,50	96,25	83,75	121,75	102,50	91,50	73,25
Sondrio	132,75	111,00	104,50	92,50	125,50	105,25	93,25	81,00	117,75	99,25	88,50	71,00
Trieste	129,50	108,50	102,25	90,50	122,50	102,75	91,25	79,25	115,00	97,00	86,50	69,25
Verbania	130,75	109,50	103,25	91,25	123,75	103,75	92,00	80,00	116,25	97,75	87,25	70,00
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	126,25	105,75	99,50	83,00	119,25	100,00	88,75	77,25	112,00	94,25	84,25	67,50
Situazione extra: Biella	135,00	113,00	106,50	94,25	127,75	107,00	95,00	82,50	120,00	101,00	90,00	72,00
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	124,00	104,00	98,00	86,75	117,25	98,25	87,25	75,75	110,00	92,50	82,50	66,25
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	121,00	101,25	95,50	84,50	114,00	95,75	84,75	73,75	106,75	89,75	80,25	64,25
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	119,75	100,25	94,50	83,50	113,00	94,75	84,00	73,00	105,50	89,00	79,25	63,50
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	117,00	98,00	92,25	81,75	110,25	92,50	82,00	71,25	102,75	86,50	77,25	61,75
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	114,50	96,00	90,25	80,00	108,00	90,50	80,25	69,75	100,75	84,75	75,75	60,50
Situazione extra: Valdarno	118,50	99,25	93,50	82,75	111,75	93,75	83,00	72,25	104,25	87,75	78,25	62,75
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	109,25	91,50	86,25	76,25	103,00	86,25	76,50	66,50	96,00	80,75	72,00	57,75
Situazione extra: Ascoli Piceno	110,25	92,25	87,00	77,00	103,75	87,00	77,25	67,00	96,75	81,25	72,75	58,25
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	105,75	88,50	83,50	74,00	99,25	83,25	73,75	64,25	92,00	77,50	69,25	55,50
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	102,25	85,50	80,50	71,25	95,75	80,25	71,25	62,00	88,75	74,75	66,75	53,50
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	96,75	81,00	76,25	67,50	90,75	76,00	67,50	58,75	84,00	70,75	63,25	50,50

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

ZACCAGNINI

ALLEGATO I

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 8 GENNAIO 1957 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MANUFATTURIERA PELLE E CUOIO.

(Vedasi art. 52 del c.c.n.l. 8 gennaio 1957 per gli operai addetti alle industrie manufatturiere pelli e cuoio)

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

Addì 8 gennaio 1957 in Milano, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana - Delegazione Alta Italia

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI MANIFATTURIERI PELLI E CUOIO (*A.N.I.M.P.E.C.*), rappresentata dal suo Presidente, Dott. Ing. *Guido A. Guidetti*, assistito da una delegazione composta dei Signori: Dott. *Ugo Bazan* della Compagnia Continentale S.C.E.A.R. di Milano, Comm. *Alfredo Lazzaroni* della Ditta omonima, Milano, Dott. *Adamo Bonalumi* della S.p.A. A. Rejna, Milano, Sig. *Umberto Locati* della Ditta E.U. Locati, Milano, Cav. *Mario Regazzi* della F.I.G.M.A.T., Milano, Rag. *Guido Toja* della Valigeria Italiana, Varese, Cav. *Renato Ascoli* della Valigeria Dossi, Varese, Prof. *Ferrario* della Valigeria Pelitti e Neuroni, Varese, sig. *Malaterra* delle Valigerie Riunite, Monza, Fratelli *Valagussa* della Ditta omonima di Missaglia (Como), sig. *Giuseppe Gadda* della Manifattura Radaelli di Rho, Sig. *Carcassoli Enzo* della Valigeria Italiana SAVIP di Perugia, dr. *Franco Leone* della Valigeria Emilio Leone S.p.A. di Firenze, rag. *Colombo* della Cartiera di S. Cesario Milano, Gr. Uff. *Angelo Valaguzza* dell'azienda omonima Milano; e dei signori: Dott. *Achille Rossi* dell'Associazione Industriale Lombarda, Dott. *Algido Ferraris* dell'Unione Industriale di Torino, rag. *Ettore Bergamaschi* dell'Associazione Industriali di Varese, Dott. *Mario Jori* dell'Associazione Industriali di Bergamo,

e

— la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (*F.I.L.A.*) rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Remo Sario* e dal Segretario On. *Giuseppina Palumbo*; con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei Signori: *Angelo Massoni, Arsiero Blasi, Giorgio Pacini, Franco Guazzoni, Maria Guerra, Aldo Emanuelli, Carlo Polliotti, Tina Genova, Anita Malavasi, Maria Ghedini, Gustavo Hermann, Mario Gorini* e dei lavoratori *Angelo Franciosi, Mario Bodini, Cortini;* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA del LAVORO nelle persone dei Segretari On. *Renato Bitossi* e *Fernando Santi;*

— la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (*F.U.I.L.A.*) rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. *Silvio Ascari*, dai Segretari Nazionali, Sigg.: *Giuseppe Fossati, Carlo Faverio* e *Maria Gherra;* con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei Signori *Elio Angelozzi, Mario Bernabò, Enrico De Carli, Gianfranco Baldini, Michelangelo Lamera, Franco Manzella, Dino Sabadini, Mario Zenoni, Dei Mario, Romeo Romei, Landi Carmelita, Mario Ferronato, Isacco Viotto* e *Maltempi* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nella persona del suo Segretario Confederale, Dott. *Dionigi Coppo* e dal Cav. *Alberto Abbiati;*

— l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (*U.I.L.A.*) rappresentata dal suo Segretario Generale dott. *Tullio Repetto*, con l'intervento, in rappresentanza dei Sindacati provinciali, dei Sigg. Dott. *Vincenzo Coratelli, Mauro Mazzilli* e *Piero Eusebio* e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA del LAVORO nella persona del Segretario Nazionale dott. *Raffaele Vanni* e *Mario Zupiroli.*

Addì 8 gennaio 1957 in Milano, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana - Delegazione Alta Italia

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI MANIFATTURIERI PELLI e CUOIO (*A.N.I.M.P.E.C.*) rappresentata dal suo Presidente Dott. Ing. *Guido Guidetti*, assistito da una delegazione composta dei Signori: Dott. *Ugo Bazan* della Compagnia Continentale S.C.E.A.R. di Milano, Comm. *Alfredo Lazzaroni* della Ditta omonima, Milano; Dott. *Adamo Bonalumi* della *S.p.A. A. Rejna*, Milano; Sig. *Umberto Locati* della Ditta E. U. Locati, Milano; Cav. *Mario Regazzi* della F.I.G.M.A.T., Milano; Rag. *Guido Toja* della Valigeria Italiana, Varese; Cav. *Renato Ascoli* della Valigeria Dossi, Varese; Prof. *Ferrario* della Valigeria Pelitti e Neuroni, Varese; Sig. *Malaterra* delle Valigerie Riunite, Monza; Fratelli *Valagussa* della Ditta omonima di Missaglia (Como); Sig. *Giuseppe Gadda* della Manifattura Radaelli di Rho; Sig. *Carcassoli Enzo* della Valigeria Italiana SAVIP di Perugia; Dr. *Franco Leone* della Valigeria Emilio Leone S.p.A. di Firenze; rag. *Colombo* della Cartiera di S. Cesario Milano; Gr. Uff. *Angelo Valaguzza* dell'azienda omonima Milano; e dei Signori: Dott. *Achille Rossi*, dell'Associazione Industriale Lombarda; Dott. *Algido Ferraris* dell'Unione Industriale di Torino; Rag. *Ettore Bergamaschi* dell'Associazione Industriali di Varese; Dott. *Mario Jori* dell'Associazione Industriali di Bergamo;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO, rappresentata, per delega del Segretario Nazionale sig. *Italico Utimperghe*, dal sig. *Bruno Scheggi;*

è stato stipulato il presente accordo aggiuntivo per la Regolamentazione del lavoro a domicilio nell'industria manufatturiera pelle e cuoio, in applicazione del disposto dell'art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli operai dell'industria manufatturiera pelle e cuoio stipulato in data 8 gennaio 1957.

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Sono considerati lavoranti a domicilio gli operai di ambo i sessi che per conto di uno o più datori di lavoro eseguono, nella propria abitazione o comunque in locali che non siano di pertinenza del datore di lavoro nè sottoposti alla sua diretta sorveglianza, lavoro subordinato retribuito, ricevendo a cura e a spese del datore di lavoro stesso le materie prime e gli accessori occorrenti per le lavorazioni.

Per essere considerato tale il lavorante a domicilio non deve eseguire, per conto proprio o di terzi, lavori che siano in concorrenza con il datore di lavoro e non deve recare, comunque, pregiudizio alla produzione della impresa.

Per essere considerato tale, il lavorante a domicilio non deve avere alle proprie dipendenze personale salariato o comunque retribuito.

Art. 2.

LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Tutti i lavoranti a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente, a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

Parte I): *Consegna del lavoro*:

1) data e ora dell'ordinazione;

2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;

3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;

4) misura della retribuzione;

5) ammontare delle eventuali anticipazioni;

6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;

7) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Parte II): *Riconsegna del lavoro*:

1) giorno ed ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;

2) specie e quantità del lavoro eseguito;

3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;

4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;

5) indicazione delle eventuali ritenute;

6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Art. 3.

RESPONSABILITÀ DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Con la sottoscrizione della parte I) — Consegna del lavoro — di cui all'art. 2, il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonchè di quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4.

RETRIBUZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Il lavorante a domicilio deve godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoranti interni dal contratto per gli operai interni e dai contratti integrativi salariali e relativi aggiornamenti.

A) Il predetto trattamento si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai seguenti elementi:

1) paga base;

2) percentuale di cottimo dell'8 % da computarsi sulla paga base;

3) indennità di contingenza;

4) eventuali indennità e terzi elementi.

L'indennità di contingenza e le altre eventuali indennità e terzi elementi giornalieri saranno ragguagliate a quote orarie in base ad 8 ore giornaliere.

B) Base del computo sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un operaio di normale capacità professionale per compiere quelle operazioni o quei gruppi di operazioni richieste all'operaio.

C) La tariffa di cottimo risulterà dalla moltiplicazione delle ore e frazioni di ore di cui al punto B) per gli elementi della retribuzione indicati al punto A).

D) Le quote della indennità di contingenza saranno quelle stabilite per i lavoratori oltre i 20 anni; le paghe basi saranno quelle stabilite per le categorie cui si riferisce la lavorazione.

E) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o in diminuzione del variare della paga base, delle eventuali indennità e terzi elementi o della indennità di contingenza, determineranno automaticamente, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento della tariffa di cottimo pieno secondo il computo di cui al punto C).

F) La compilazione delle tariffe di cottimo e il loro aggiornamento, in esecuzione di quanto sopra, sono devoluti alle organizzazioni provinciali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 5.

LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi il mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi il mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti — limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi — con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

Art. 6.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 7.

MAGGIORAZIONE SULLA RETRIBUZIONE

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di compenso per la gratifica natalizia, per le ferie e per le festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione nella misura del 20 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 8.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio che presta la sua opera per un solo datore di lavoro, a titolo di indennità di anzianità, una maggiorazione nella misura del 2,4 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 9.

FORNITURA ACCESSORI

In deroga a quanto previsto dal comma 1° dell'art. 1 della presente Regolamentazione del lavoro a domicilio, per quanto riguarda i soli accessori occorrenti per la lavorazione e per il solo caso che gli accessori stessi non siano, in tutto od in parte, forniti dal datore di lavoro, è lasciata facoltà alle parti di concordare, a titolo di rimborso spese ed in base ai prezzi correnti sulla piazza, una corresponsione a forfait o a piedi di lista.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per tutto quanto non è stato espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni dell'industria manufatturiera pelli e cuoio, stipulato in data 8 gennaio 1957 in quanto tali norme siano compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoranti a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali (esclusa l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria) e le disposizioni relative alla Cassa Malattia.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA DELLA REGOLAMENTAZIONE

La presente Regolamentazione del lavoro a domicilio per gli operai addetti all'industria manufatturiera pelle e cuoio avrà una validità di due anni, con decorrenza dal 1° gennaio 1957 e si intenderà successivamente rinnovata di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

ALLEGATO II

ACCORDO 28 FEBBRAIO 1957 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE MANUFATTURIERE PELLI E CUOIO A COMPLETAMENTO E PERFEZIONAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 8 GENNAIO 1957 E DEGLI ANNESSI ACCORDI SALARIALI NAZIONALI

(Vedasi art. 8 del c.c.n.l. 8 gennaio 1957 per gli operai addetti alle industrie manifatturiere pelli e cuoio)

Milano, addì 28 febbraio 1957,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE MANUFATTURIERI DELLE PELLI E DEL CUOIO (A.N.I.M.P.E.C.), rappresentata dal proprio Presidente dott. ing. *Guido A. Guidetti;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal proprio Segretario generale sig. *Remo Savio;*

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal proprio Segretario generale cav. *Silvio Ascari;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.) rappresentata dal sig. *Mario Zuppiroli.*

Addì 8 gennaio 1957

tra

l'ASSOCIAZIONE MANUFATTI PELLI E CUOI (A.I.M.P.E.C.), rappresentata dal proprio Presidente dott. ing. *Guido A. Guidetti;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO - C.I.S.N.A.L. rappresentata dal suo Segretario nazionale sig. *Giulio Pierucci;*

si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

APPRENDISTATO

a) In relazione alla possibilità, di cui al comma 1° dell'articolo 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro, di assumere, in qualità di apprendisti, nei settori in appresso indicati, giovani (uomini) di età dai 18 ai 20 anni, la durata massima del periodo di apprendistato per gli stessi, resta fissata come segue:

Pelletterie: lavori in pelle, anni 2; in surrogati, anni 1;

Selleria in genere, buffetterie ed articoli sportivi, anni 1;

Cinture in genere, cinturini per orologio, anni 1;

Guarnizioni ed articoli tecnici di cuoio, anni 1;

Cinghie di trasmissione, anni 1;

Valigie e bauli (per i soli lavori in pelle), anni 1½;

Selle e sedili per cicli e moto, mesi 6.

b) Il trattamento salariale degli apprendisti resta determinato come segue:

Paghe iniziali: si determinano detraendo le quote sotto segnate dalla paga del manovale comune di corrispondente sesso ed età:

	Uomini	*Donne*
di età inferiore ai 16 anni .	L. 4 orarie	L. 5 orarie
di età fra i 16 ed i 18 anni	» 5 »	» 6 »
di età fra i 18 ed i 20 anni	» 6 »	» 7 »

La paga del manovale comune è quella di cui alle tabelle risultanti dall'accordo salariale nazionale dell'8 gennaio 1957.

Scatti semestrali: sono fissati nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente fra il minimo di paga base della 2ª categoria relativa all'età in cui avrà termine il periodo di apprendistato e il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista, per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato.

Art. 2.

QUALIFICHE

In relazione alle modifiche apportate alle qualifiche dei lavoratori addetti alla lavorazione delle valigie in fibra fibrone e cartone, la classificazione dei lavoratori di cui alla voce « Valigie e bauli », dell'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 gennaio 1957, resta così stabilita:

UOMINI

1ª *Categoria*

Tagliatori e scarnitori di cuoio e pelli non segnate. Confezionatori provetti di qualsiasi manufatto fine o di lavorazione pregiata, siano valigie, borse, neçessaires, ecc. Appartengono a questa categoria anche i lavoratori di valigie e bauli armadio, bauli sagomati per automobili, nonchè i falegnami scheletristi di tali articoli. Tagliatori di tessuti, di fibra e fibrone non segnati. Cucitori con macchine Rapid.

2ª *Categoria*

Tagliatori di sottoprodotti, surrogati e tessuti, confezionatori di manufatti semplici e di lavorazione corrente, falegnami scheletristi di bauli comuni (scheletri non a incastro, ma inchiodati o incollati) di casse e gabbie imballo. Addetti alla verniciatura.

Tagliatori di tessuti, di fibra e fibrone segnati o con macchine preparate, nonchè di carta cartone e fodera. Rivettatori a punto libero. Applicatori guarnizioni di cuoio. Montatori articoli correnti. Piegatori.

3ª *Categoria*

Tranciatori con macchine preparate. Rivettatori a punto obbligato o segnato. Preparatori bordi. Addetti ai lavori accessori.

DONNE

1ª *Categoria*

Tagliatrici e scarnitrici di cuoi e pelli, cucitrici e confezionatrici provette di qualsiasi manufatto di lavorazione fine, cucitrici provette a mano di qualsiasi articolo (dette anche sellaie).

Tagliatrici di tessuti, di fibra e fibrone non segnati. Cucitrici con macchine Rapid. Cucitrici provette in articoli fini.

2ª *Categoria*

Tagliatrici di sottoprodotti surrogati tessuti fodere, cucitrici o confezionatrici a mano o a macchina di articoli semplici di lavorazione corrente. Foderatrici in carta di bauli. Tagliatrici di tessuti, di fibra e fibrone segnati con macchine preparate, nonchè di carta, cartone e fodere. Cucitrici e confezionatrici articoli semplici di lavorazione corrente. Foderatrici in tela. Rivettatrici a punto libero. Applicatrici di guarnizioni di cuoio. Piegatrici. Tranciatrici.

3ª *Categoria*

Foderatrici di carta e rivettatrici a punto obbligato, guidato o segnato. Addette ai lavori accessori.

Apprendistato
(escluso articoli in fibra, fibrone e cartone):

Uomini:

assunti dai 14 ai 16 anni, durata anni 4
assunti dai 16 ai 18 anni, durata anni 3
assunti dai 18 ai 20 anni, durata anni 1 ½

Donne:

assunte dai 14 ai 16 anni, durata anni 3
assunte dai 16 ai 18 anni, durata anni 2
assunte dai 18 ai 20 anni, durata anni 1

Per gli articoli in fibra, fibrone e cartone:

Uomini:

assunti dai 14 ai 16 anni, durata anni 1

Donne:

assunte dai 14 ai 16 anni, durata anni 1

Art. 3.

Quanto sopra convenuto costituisce parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato l'8 gennaio 1957 e ne ha la stessa decorrenza e durata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

ACCORDO 8 GENNAIO 1957 CONCERNENTE L'AUMENTO DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE CONGLOBATA PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE MANUFATTURIERE PELLI E CUOIO

Milano, addì 8 *gennaio* 1957

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE MANUFATTURIERI DELLE PELLI E DEL CUOIO (A.N.I.M.P.E.C.), rappresentata dal proprio Presidente dott. ing. *Guido A. Guidetti;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal proprio Segretario signor *Remo Savio;*
la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal proprio Segretario generale cav. *Silvio Ascari;*
la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.) rappresentata dal sig. *Mario Zuppiroli.*

Addì 8 *gennaio* 1957

tra

l'ASSOCIAZIONE MANUFATTI PELLI E CUOI (A.I.M.P.E.C.), rappresentata dal proprio Presidente dott. ing. *Guido A. Guidetti;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo Segretario nazionale sig. *Giulio Pierucci;*

si è convenuto quanto segue:

A far tempo dal 1° gennaio 1957 i minimi di retribuzione (Gruppo merceologico *A*) risultanti dagli accordi di conglobamento (accordi interconfederali 12 giugno 1954 e 28 luglio 1954 — accordo di categoria 14 settembre 1954) sono aumentati del 2.50 %.

Per gli addetti ai lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o di custodia (autisti, motoscafisti, guardiani diurni e notturni, fattorini, custodi, ecc.) assunti per un orario giornaliero di 9 e di 10 ore, l'ora e le due ore effettuate oltre le 8 giornaliere saranno retribuite con la paga oraria ridotta del 40 %. Per il lavoro straordinario compiuto oltre l'ottava, la nona e la decima ora (a seconda dell'orario di lavoro per il quale il lavoratore è stato assunto) valgono le norme e le percentuali di maggiorazione stabilite contrattualmente.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

ACCORDO NAZIONALE 20 OTTOBRE 1948

PER LE MENSE AZIENDALI DA VALERE PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE MANUFATTURIERE PELLI E CUOIO

In Milano, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana Delegazione Alta Italia,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI MANIFATTURIERI PELLI E CUOIO (A.N.I.M.P.E.C.),

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.),

considerata la situazione contingente e alimentare attuale, dato atto che le parti non intendono pregiudicare le rispettive questioni di principio,

convengono quanto segue:

Le ditte che non hanno la mensa debbono corrispondere a ciascun dipendente, nei giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva ragguagliata a L. 30, per ogni giornata di lavoro.

La indennità non sarà naturalmente reclamata dai dipendenti alle aziende presso le quali funzioni la mensa aziendale.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono modifica delle condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

Eventuali migliori condizioni che venissero concordate fra le due superiori Confederazioni, verranno introdotte a completamento o sostituzione, dove occorra, del presente accordo.

Il presente accordo decorrerà dal 1° novembre 1948 e scadrà il 30 ottobre 1949. Qualora non venga data disdetta almeno un mese prima della scadenza, l'accordo si intenderà rinnovato per un altro anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1018.

Norme sul trattamento economico e normativo dei braccianti agricoli avventizi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti e la Federazione Nazionale Braccianti Salariati Agricoli, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; l'Unione Italiana del Lavoro, l'Unione Italiana Lavoratori della Terra, il Sindacato Nazionale Salariati e Braccianti della U.I.L.-Terra; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti e la Federazione Nazionale Braccianti Salariati Operai Specializzati Agricoli, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 29 del 2 febbraio 1960, del patto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del patto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i braccianti agricoli avventizi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 51. — VILLA

PATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 FEBBRAIO 1957 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI

Addì 15 *febbraio* 1957, *nella sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, in Roma, corso Vittorio Emanuele II n.* 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal suo Presidente *dott. Alfonso Gaetani*, anche in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti; assistito dal *dott. Antonio Zappi Recordati*, Direttore generale, e dai *sigg. dott. Michelangelo De Palma, dott. Mario Mancini, dott. Mario Benacchio, dott. Giuseppe Castellari, comm. Francesco Achilli, ingegnere Luigi Franchino, dott. Aristodemo Cerea, signor G. B. Bachini, avv. Aldo Bonomi, geom. Carlo Ricci, m.se dott. Federico Pucci della Genga; Mattia Armenante, dott. Alberto Pisinicca, avv. Piero Tola Sulis, dott. Flavio Podestà, comm. Pietro Uva, cav. Renato Pichi, cav. Vincenzo Malzani;*

la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente *on.le dott. Paolo Bonomi*, assistito dall'*on.le Ferdinando Truzzi*, dal *dott. Luigi Anchisi*, dall'*avv. Odoardo Censi* e dall'*avv. Attilio Parlagreco;*

e

la Federazione Nazionale Braccianti Salariati Agricoli, rappresentata dai Segretari nazionali *Luciano Romagnoli, Otello Magnani, Vincenzo Galetti, Renato Tramontani, Carlo Fermariello;* assistiti dai *signori Oderso Montermini, Arnaldo Aldrovandi, Antonio Dore, Federico Montanari, Decimo Martelli, Domenico Di Pippo, Antonio Somma, Armando Chieregatti, Raffaele Ferrari, Salvatore Rindone, Luciano Pagnoni, Enrico Degli Angeli;* presente il segretario della C.G.I.L. *senatore Renato Bitossi*:

la Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate - F.I.S.B.A. aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario responsabile *Angelo Formis* e dai vice segretari *Simonte Giovanni, Apostoli Piero, Meles Giuseppe e Spitalieri Onofrio;* assistiti dai *sigg. Romanini William, Bracchi Lino, Marconi Idolo, Sitta Arrigo, Mazzoli Giuseppe*; presenti l'*onorevole Giulio Pastore*, Segretario generale della C.I.S.L.; *dott. Bruno Storti*, Segretario generale aggiunto della C.I.S.L.; l'*on.le Enrico Parri*, Segretario confederale per il settore terra della C.I.S.L.;

l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dai Segretari nazionali *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni;*

l'Unione Italiana Lavoratori della Terra, rappresentata dai Segretari nazionali *Giordano Gattamorta* e *Amedeo Sommovigo;*

il Sindacato Nazionale Salariati e Braccianti della U.I.L. Terra, rappresentato dal Segretario *Paolo Tisselli;*

si è stipulato il presente Patto collettivo nazionale di lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana.

Addì 15 *febbraio* 1957, *nella sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, in Roma, corso Vittorio Emanuele II n.* 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal suo Presidente *dott. Alfonso Gaetani*, anche in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti; assistito dal *dott. Antonio Zappi Recordati*, Direttore generale, e dai *sigg. dott. Michelangelo De Palma, dott. Mario Mancini, dott. Mario Benacchio, dott. Giuseppe Castellari, comm. Francesco Achilli, ingegnere Luigi Franchino, dott. Aristodemo Cerea, signor G. B. Bachini, avv. Aldo Bonomi, geom. Carlo Ricci, m.se dott. Federico Pucci della Genga; comm. Mattia Armenante, dott. Alberto Pisinicca, avv. Pietro Tola Sulis, dott. Flavio Podestà, comm. Pietro Uva, cav. Renato Pichi, cav. Vincenzo Malzani;*

la Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente *on.le dott. Paolo Bonomi*, assistito dall'*on.le Ferdinando Truzzi*, dal *dottor Luigi Anchisi*, dall'*avv. Odoardo Censi* e dall'*avv. Attilio Parlagreco;*

e

la Federazione Nazionale Braccianti Salariati Operai Specializzati Agricoli, rappresentata dal Segretario reggente *sig. Gennaro Romano*, assistito dal *dott. Diano Brocchi* Segretario nazionale della C.I.S.N.A.L. Terra e dall'*avv. Nicola Fazio* della Segreteria stessa; presente l'*on. prof. Giuseppe Landi*, Segretario generale della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.);

si è stipulato il presente Patto collettivo nazionale di lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana.

NORMA N. 1

Oggetto del patto

Il presente patto nazionale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Dette norme divengono operanti mediante il loro trasferimento nei contratti collettivi provinciali nei termini previsti nell'impegno a verbale annesso.

NORMA N. 2

Definizione braccianti avventizi

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

NORMA N. 3

Assunzione

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

NORMA N. 4

Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

NORMA N. 5

Orario di lavoro

I contratti collettivi provinciali stabiliranno l'orario ordinario giornaliero nei vari mesi dell'anno in relazione alle condizioni di ambiente e alle esigenze stagionali.

Tale orario non potrà eccedere le otto ore giornaliere salvo durante il solo periodo di più intensi lavori, per non più di tre mesi nell'anno, in cui potrà essere maggiorato di un'ora. Tale norme non si applica ai lavori di mietitura e di trebbiatura, in quelle provincie nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

Ove ne sia ravvisata la necessità, le Organizzazioni provinciali dipendenti hanno la facoltà di stipulare accordi speciali, in deroga alle disposizioni di cui sopra, nei seguenti casi:

a) qualora in qualche zona o comune della provincia venga constatata una preoccupante situazione di disoccupazione agricola, anche durante il periodo di più intensi lavori, l'orario ordinario giornaliero potrà essere limitato, per le stesse zone o gli stessi comuni, ad un massimo di otto ore;

b) qualora in qualche zona o comune della provincia, venga constatata carenza di mano d'opera nello anzidetto periodo, l'orario ordinario giornaliero potrà essere portato per le stesse zone o gli stessi comuni, ad un limite massimo di dieci ore, per non oltre tre mesi.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

NORMA N. 6

Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba. I limiti del lavoro notturno al coperto verranno stabiliti nei contratti provinciali;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla norma 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma della presente Norma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

— lavoro straordinario 10%;
— lavoro festivo 25%;
— lavoro notturno 30%.

In quelle provincie in cui i contratti collettivi vigenti contemplino le maggiorazioni per detti lavori calcolate solo sulla paga base, si procederà alla necessaria conversione salve le condizioni di miglior favore.

Le maggiorazioni per il lavoro notturno-festivo e straordinario-festivo verranno stabilite nei contratti provinciali.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

NORMA N. 7

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio - Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto - Giorno dell'Assunzione della B. Vergine Maria;
12) il 1° novembre - Ognissanti;

13) il IV novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre - Giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre - Giorno di Natale;
16) il 26 dicembre - S. Stefano;
17) la Festa del Patrono del luogo.

NORMA N. 8

Retribuzione del lavoratore avventizio

I contratti provinciali di lavoro debbono stabilire la retribuzione oraria, che dovrà essere concordata tra le Organizzazioni sindacali competenti per territorio.

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

— la paga base;

— l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Restano ferme le condizioni di miglior favore riconosciute ai lavoratori, sia di istituti che di percentuali, nei contratti provinciali esistenti, intendendosi comunque che qualunque indennità uguale o più alta dell'11% riferita ad uno o più titoli di cui sopra, si considera comprensiva di quella globale sopra indicata.

(vedi dichiarazione a verbale *A*)

NORMA N. 9

Classificazione e retribuzione delle categorie per età e sesso

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente, salve le condizioni di miglior favore contenute nei contratti collettivi vigenti:

UOMINI

dai 18 sino ai 65 anni compiuti 100%;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

(vedi dichiarazione a verbale *B*)

NORMA N. 10

Attrezzi di lavoro

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

NORMA N. 11

Previdenza, assistenza, assegni familiari

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

NORMA N. 12

Tutela della maternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

NORMA N. 13

Zone malariche

Nelle provincie ove esistono zone riconosciute malariche a termine delle vigenti disposizioni, i contratti collettivi stabiliranno l'obbligo per i datori di lavoro della somministrazione gratuita del chinino a norma di legge, nonchè la corresponsione ai lavoratori, durante alcuni periodi dell'anno, di una particolare indennità in aggiunta alla normale retribuzione.

La misura di tale indennità nonchè la durata dei periodi suddetti verranno fissate nei contratti stessi.

NORMA N. 14

Norme disciplinari

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

I contratti collettivi provinciali di lavoro dovranno prevedere le infrazioni disciplinari, passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo la norma n. 15.

NORMA N. 15

Controversie individuali

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo diret-

tamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali le quali, attraverso una Commissione Paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Le modalità relative dovranno essere previste nei contratti collettivi provinciali.

NORMA N. 16

Controversie collettive

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la applicazione ed interpretazione dei contratti collettivi provinciali di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

NORMA N. 17

Condizione di miglior favore

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti collettivi provinciali.

NORMA N. 18

Efficacia del patto

Le norme contenute nel presente patto hanno carattere tassativo agli effetti della stipulazione dei contratti collettivi provinciali e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti, sempre fermo restando il disposto della norma n. 17.

Le norme del presente Patto Collettivo Nazionale si intendono riferite e pienamente operanti anche nei riguardi degli eventuali contratti collettivi regionali.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza delle norme in esso contenute.

NORMA N. 19

Durata del patto.

Il presente patto ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 15 febbraio 1957.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla contro-parte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

IMPEGNO A VERBALE

Per l'applicazione della norma n. 1 del Patto collettivo Nazionale di lavoro per i braccianti avventizi del 15 febbraio 1957 le parti contraenti convengono:

1) Le norme del Patto nazionale debbono essere trasferite nei contratti collettivi provinciali, entro due mesi dalla data della sua stipulazione, in tutte quelle provincie nelle quali i contratti collettivi risultino scaduti e regolarmente disdettati sempreché non siano stati rinnovati alla data di stipulazione del Patto stesso;

2) Nelle rimanenti provincie le Norme dal Patto nazionale dovranno essere trasferite nei contratti collettivi provinciali alla data di inizio dell'annata agraria immediatamente successiva a quella in corso al momento della stipulazione del Patto stesso;

3) In tutte le provincie di cui ai precedenti punti 1 e 2 le disposizioni della norma n. 8 e relativa dichiarazione a verbale A) riguardanti l'aggiornamento del terzo elemento comprensivo della forfetizzazione delle feste infrasettimanali deve essere trasferita entro un mese dalla stipulazione del Patto stesso;

4) Le Norme del Patto Nazionale diverranno direttamente operanti nei confronti dei singoli datori di lavoro e lavoratori alla scadenza dei termini previsti ai punti 1), 2) e 3), nel caso che il trasferimento di esse nei contratti collettivi provinciali non sia avvenuto;

5) Le Organizzazioni Nazionali contraenti si impegnano di intervenire direttamente e congiuntamente in quelle provincie nelle quali alla scadenza dei termini di cui ai punti 1), 2) e 3) non abbia avuto luogo il trasferimento delle Norme Nazionali nei contratti provinciali.

DICHIARAZIONE A VERBALE A) SULLA NORMA N. 8

Le Delegazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro al fine di agevolare l'applicazione della norma nazionale n. 8 ed in particolare per quanto si riferisce al terzo elemento, constatate le diverse situazioni esistenti nelle Provincie, ritengono opportuno stabilire quanto appresso:

1) Nelle Provincie nelle quali per contratto o per accordo oltre alla percentuale del terzo elemento, in misura inferiore all'11%, viene applicata letteralmente la legge n. 90 sulle festività infrasettimanali (nel senso che viene corrisposto ai lavoratori ogni qualvolta ricadono le condizioni previste dalla legge il trattamento che la stessa stabilisce), tale trattamento verrà automaticamente a cessare all'atto dell'applicazione della norma n. 8 in quanto esso viene forfetizzato e conglobato nell'11% della norma nazionale;

2) Nelle Provincie in cui in aggiunta al terzo elemento previsto dal Patto Nazionale del 1950 — o nella stessa misura o in misura superiore — e nelle quali ai fini dell'applicazione della legge n. 90 sia stato concordato un compenso in cifra finita, oraria o giornaliera, in aggiunta al terzo elemento a titolo di festività infrasettimanale, tale compenso va trasformato in percentuale in rapporto alla retribuzione ed aggiunto al terzo elemento previsto dal contratto. Se la conversione in percentuale risulta globalmente inferiore allo

11%, va applicato l'11% previsto dalla norma nazionale, se invece risultasse superiore vanno mantenute le condizioni di miglior favore.

DICHIARAZIONE A VERBALE B) SULLA NORMA N. 9

Classificazione per età e sesso

Le parti sottoscritte riconoscono che la classificazione dei lavoratori per età e sesso stabilita dalla norma n. 9 ai fini della retribuzione vale ad ogni effetto inerente al rapporto di lavoro.

ACCORDO SULLA INDENNITÀ DI PERCORSO NELLE PROVINCIE DELL'ITALIA MERIDIONALE E DELLE ISOLE

Considerato che l'indennità di percorso è prevista solo in alcuni contratti dell'Italia meridionale e delle Isole; premesso che il presente accordo non può creare precedente alcuno nè di diritto nè di fatto per le altre provincie, le Organizzazioni stipulanti convengono di regolamentare come appresso detta indennità per le sole provincie dell'Italia meridionale e delle Isole nelle quali essa è già in atto, o, non essendolo ancora, si riscontrino analoghe condizioni ambientali.

In relazione a quanto sopra qualora in dette provincie la distanza del luogo di lavoro dalla residenza del lavoratore superi i 4 chilometri, il percorso eccedente detta distanza sarà a carico del datore di lavoro nella misura di 1/4 d'ora di salario per ogni chilometro, sempre che questi non fornisca il mezzo di trasporto.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Le Organizzazioni sindacali delle provincie sopra indicate in sede di stipulazione dei contratti collettivi per gli avventizi, dovranno prevedere le modalità relative all'applicazione dell'indennità in parola.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1019.

Norme sui licenziamenti per riduzione di personale dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo interconfederale 20 dicembre 1950 sui licenziamenti per riduzione di personale, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito in data 21 giugno 1956 la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 29 del 28 gennaio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 20 dicembre 1950 sui licenziamenti per riduzione di personale sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. [illegible], foglio n. 36. — VILLA

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 20 DICEMBRE 1950 PER I LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE

20 *dicembre* 1950,

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal suo Presidente *dott. Angelo Costa* e dal Vice-Presidente *on. Eugenio Rosasco, assistiti* dal Segretario Generale *avv. Mario Morelli,* dal Vice-Segretario Generale *avv. Rosario Toscani* e dall'*avvocato Riccardo Cocco;*

e

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal Segretario Generale *on. Giuseppe Di Vittorio,* dai Segretari *on.li Fernando Santi* e *Renato Bitossi* e dai Vice Segretari *Luciano Lama* e *Domenico Bianco;*

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI rappresentata dal Segretario Generale *on. Giulio Pastore,* dal Segretario Sindacale *on. Luigi Morelli,* dai Vice-Segretari *dott. Bruno Storti, dott. Dionigi Coppo, dott. Amleto Mantegazza* e dall'*on. Armando Sabatini;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal *dottor Renato Bulleri,* dal *sig. Arturo Chiari,* dal *ragioniere Franco Novaretti,* dal *dott. Italo Viglianesi,* e dal *dott. Raffaele Vanni;*

hanno proceduto alla sottoscrizione del seguente testo dell'accordo interconfederale per i licenziamenti per riduzione di personale già siglato il 21 aprile 1950, confermandone la decorrenza da tale ultima data e la durata di un anno dalla data stessa, prorogabile salvo disdetta;

premesso che la presenza del personale esuberante determina aggravi nei costi di produzione dannosi alla vita delle aziende e che, d'altra parte, nell'attuale situazione di disoccupazione il licenziamento di tale personale preoccupa dal punto di vista sociale le organizzazioni dei lavoratori stessi, con spirito di mutua comprensione le parti hanno stabilito quanto appresso:

Art. 1.

INIZIO DELLA PROCEDURA

Allorquando la Direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione nel numero del personale dell'azienda, per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro, ne informerà la propria Associazione territoriale comunicandone i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e la entità numerica.

Art. 2.

SVOLGIMENTO DELLA PROCEDURA

a) l'Associazione degli Industriali competente trasmetterà immediatamente la comunicazione ricevuta alle Organizzazioni provinciali territoriali dei lavoratori le quali, entro 5 giorni dal ricevimento di essa, potranno richiedere un incontro allo scopo di esaminare, con spirito di mutua comprensione, i motivi del licenziamento e le possibilità concrete e attuali di evitarlo, in tutto o in parte, senza costituire un carico improduttivo per l'azienda;

b) se l'incontro non viene richiesto nei predetti 5 giorni i provvedimenti hanno senz'altro corso; qualora invece una delle Organizzazioni dei lavoratori chieda la convocazione, essa dovrà avere luogo non più tardi dei successivi 5 giorni;

c) qualora l'esame predetto realizzi un accordo tra le Organizzazioni dei lavoratori e l'Associazione industriale, sul numero dei licenziamenti, i provvedimenti avranno corso conformemente all'accordo stesso;

d) la procedura di conciliazione fra le Organizzazioni sindacali deve essere tassativamente esaurita entro il termine complessivo di 15 giorni dall'avvenuta comunicazione alle Organizzazioni dei lavoratori, intendendosi che l'azienda sospenderà l'attuazione dei provvedimenti predisposti fino allo scadere di tale termine o fino alla comune constatazione della impossibilità di accordo che sia intervenuta entro detto termine;

e) l'azienda, tanto in caso di accordo come in caso di insuccesso della procedura conciliativa, terrà conto, nella identificazione dei lavoratori da licenziarsi, dei seguenti criteri in concorso tra loro: 1) esigenze tecniche e di rendimento; 2) anzianità; 3) carichi di famiglia; 4) situazione economica;

f) negli incontri di cui sopra, le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori possono farsi assistere, rispettivamente, dai rappresentanti dell'azienda interessata e dalla Commissione interna o da una rappresentanza di essa.

Art. 3.

NORME PARTICOLARI PER LE PICCOLE AZIENDE

La procedura prevista dal presente accordo è limitata, negli stabilimenti che occupano normalmente da oltre 10 a 25 dipendenti, ad un esame conciliativo tra l'azienda ed il Delegato d'impresa; negli stabilimenti da 26 a 100 dipendenti i termini, di cui alle lettere *a*) e *b*) dell'art. 2 per l'espletamento di detta procedura s'intendono ridotti da 5 a 3 giorni e quello complessivo, di cui alla lettera *d*) dello stesso articolo, da 15 a 10 giorni.

Art. 4.

TITOLO DEI LICENZIAMENTI E PRECEDENZA NELLE RIASSUNZIONI

I licenziamenti per riduzione di personale saranno motivati come tali e i lavoratori interessati avranno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei lavoratori già licenziati. In tal caso la riassunzione avverrà con i criteri obiettivi di precedenza inversa rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti.

Art. 5.

ESCLUSIONI

Le norme di cui al presente accordo non si applicano ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine, nonchè a quelli per fine lavoro nelle costruzioni edili e nelle industrie stagionali o saltuarie.

Art. 6.

CARATTERISTICA E FINALITÀ DELL'ACCORDO SUA DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo stabilisce una procedura conciliativa il cui ambito deve intendersi contenuto e diretto ai particolari fini che l'accordo stesso persegue e che, in caso di mancata conciliazione, non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle facoltà delle parti.

Le Organizzazioni contraenti addivengono alla stipulazione del presente accordo nel presupposto e nella fiducia di porre in essere uno strumento idoneo a favorire la collaborazione tra le loro Organizzazioni e gli appartenenti alle categorie rappresentate ed a risolvere pacificamente i contrasti che i provvedimenti di licenziamento frequentemente determinano nei rapporti di lavoro aziendali.

Tale accordo decorre dal giorno della sua stipulazione ed avrà la durata di un anno, intendendosi prorogato di anno in anno qualora non disdetto da una delle Organizzazioni stipulanti con preavviso di due mesi rispetto alla scadenza originaria ed a quella prorogata.

NOTE A VERBALE

Sugli articoli 2 e 3.

In relazione a quanto disposto agli articoli 2 e 3, circa la esecuzione dei provvedimenti aziendali nelle varie ipotesi considerate nei commi di detti articoli, si chiarisce che la notifica del licenziamento ed i termini di preavviso, nei confronti dei singoli lavoratori, decorrono dall'esaurimento delle procedure previste in detti commi.

Sull'art. 2.

Nell'ipotesi in cui si sia raggiunto l'accordo sul numero dei licenziamenti, l'Organizzazione dei lavoratori potrà esaminare la lista dei nominativi allo scopo di segnalare gli eventuali casi individuali meritevoli di un riesame e di conseguente sostituzione in relazione ai criteri indicati al comma *c*) dell'art. 2 senza che tale riesame possa comunque ritardare l'esecuzione dei provvedimenti aziendali.

CHIARIMENTI

Sugli articoli 1 e 2.

A chiarimento delle norme relative alla identificazione delle Organizzazioni competenti a dare e ricevere le notifiche di cui agli articoli 1 e 2, si dà atto che nel settore elettrico per organizzazioni territoriali si intendono, da parte industriale, le Associazioni regionali o interregionali delle imprese elettriche e, da parte dei prestatori d'opera, le corrispondenti Segreterie regionali e interregionali dei lavoratori della categoria.

Salvo casi analoghi, da accertarsi con la necessaria sollecitudine, si chiarisce inoltre che le comunicazioni previste dagli articoli 1 e 2 vengono fatte dalle Associazioni industriali provinciali alle Organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni) salvo che l'Associazione industriale abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel qual caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle Organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

Sull'art. 5.

In relazione alla particolare importanza o frequenza che il caso di fine lavoro presenta nel campo dell'industria edilizia, si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro nella predetta industria comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 350 (8151206) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.